

Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Fatih Karakuş¹ Murat Savaş² Ender Yenice³

Atıf/Reference: Karakuş, F., Savaş, M. ve Yenice, E. (2023). Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 393-402.

Özet

Bu araştırmada, öğretmen görüşlerine göre zaman yönetimi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanmış olan çalışmada, Amasya ilinde görevli öğretmenler çalışma grubunu (N=263) oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin zaman yönetimi algıları ile iş tatmin düzeyleri ortalamanın üstünde çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe; yaş gruplarına, hafta çalışma süresine (saat) gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine öğretmenlerin zaman yönetimi algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkarken iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değiştiği yani evli öğretmenleri iş tatmini algısı bekar öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini algılarının çalışma yılı gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak zaman yönetimi algılarında farklılık çıkmıştır. Buna göre 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin zaman yönetimi algısı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine iş tatmini algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak zaman yönetimi algılarının lisans ve lisansüstü mezuniyete göre değiştiği yani lisansüstü mezuniyeti olan öğretmenlerin zaman yönetimi algısı lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan zaman yönetimi algılarının haftanın en verimli çalışma günü gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak iş tatmini algılarında farklılık çıkmıştır. Buna göre Pazartesi günü en verimli çalışma günü olan öğretmenlerin iş tatmini algısı Çarşamba ve Cuma günü en verimli çalışma günü olan öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin zaman yönetimi ile iş tatmini algıları arasında istatistiki yönden anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Son olarak öğretmenlerin zaman yönetimi algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile zaman yönetimi boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 53,6 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş tatmini, zaman yönetimi, öğretmen.

Examining the Relationship Between Teachers' Time Management Perception and Job Satisfaction

Abstract

This research aimed to examine the relationship between time management and job satisfaction according to teachers' opinions. In the study designed in the relational scanning model, teachers working in Amasya province constitute the study group (N = 263). According to the research results; Teachers' time management perceptions and job satisfaction levels were above average. According to teachers' perceptions, time management and job satisfaction perceptions differ between men and women; It was revealed that it did not vary according to

¹ Okul Müdürü; Yeşil Yenice Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-7129-0929>; ogretmen005@gmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Yeşil Yenice Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-7757-0730>; mrtsvs05@gmail.com;

³ Okul Müdürü; Uygur Şehit Eraslan Güngör Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-5849-528X>; yenice39@gmail.com;

age groups and working week (hours) groups. Again, while it was revealed that teachers' time management perceptions did not change depending on whether they were married or single, their perception of job satisfaction varied depending on whether they were married or single, meaning that the job satisfaction perception of married teachers was higher than that of single teachers. In addition, according to teachers' perceptions, it was revealed that job satisfaction perceptions did not change according to working year groups. However, there were differences in time management perceptions. Accordingly, it was concluded that teachers with 16-20 years and 21 years and more of professional experience perceived time management perception higher than teachers with 1-5 years, 6-10 years and 11-15 years of professional experience. It was also revealed that job satisfaction perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. However, time management perceptions vary according to undergraduate and graduate degrees, meaning that the time management perception of teachers with a graduate degree is higher than that of teachers with a bachelor's degree. On the other hand, it was revealed that time management perceptions did not change according to the most productive working day groups of the week. However, there were differences in job satisfaction perceptions. Accordingly, it was concluded that the job satisfaction perception of teachers whose most productive working day was Monday was higher than that of teachers whose most productive working day was Wednesday and Friday. Again, a statistically significant, low-level and positive relationship emerged between teachers' time management and job satisfaction perceptions. Finally, it is understood that teachers' time management perceptions significantly and positively predict their job satisfaction perceptions. In other words, a 100-unit increase in the time management dimension increases job satisfaction perceptions by 53.6%.

Keywords: Job satisfaction, time management, teacher.

1. Giriş

Zaman kimseyi beklemeyen değerli ve önemlidir. Zaman, dünya halklarının ve milletlerinin zor ve imkânsız sorunlarını ve meselelerini çözen ve çözen bakım ve tedavinin ikinci adıdır (Wright, 2002). Zamana önem veren, politika ve planlamalarını halkının ihtiyaç ve gereksinimlerine ve ulusların küresel düzeydeki rekabetine göre yapan milletler, gelişmiş milletler haline gelerek aynı zamanda edinmiş, kurtarmış, yaygınlaştırmış ve güçlü kimliklerini sağlamlaştırmışlardır. Çünkü boşa harcanan zamanın işyerinde ve evde artan taleplerle değiştirilmesi mümkün değildir. Yaşamın hızı hızla artmakta, bu yüzden insanlar daha hızlı yemek yemek, daha az uyumak, öğle yemeği yerken ve çalışırken telefon görüşmeleri yapmak gibi zaman harcamalarını azaltmak için işleri daha hızlı yapmaya çalışmaktadırlar (Garhammer, 2002). Çalışanlar arasında zaman baskısı deneyimine yol açan örgütsel bağlamlarda zamanın algısını, önemini ve yönetimini gösterir. Bu bağlamda birçok araştırmacı, insanların zamanlarını yönetebilmeleri ve yaşamlarını geliştirebilmeleri için zamanın teorik modellere ve araştırma tasarımlarına daha iyi dahil edilmesi için zaman yönetimi ihtiyacını tartışmış (Ancona, Goodman, Lawrence, & Tushman, 2001) ve çalışma ortamlarını destekleyici hale getirmeye çalışmaktadır (George & Jones, 2000).

Zaman yönetimi, zamanın üretkenlik ve başarı için maksimum düzeyde kullanılması anlamına gelir. Kendilerinin ve kuruluşların amaç ve hedeflerine ulaşmak için ileri düzeyde planlama, organize etme ve uygulama ile çalışma programlarının yönetimi ile ilgilidir. Zaman, muhtemelen insanların ve kuruluşların, zamanın yönetimi sürecini ve kişinin kişisel ve mesleki yaşamlarının başarısına katkısını anlamaları için mevcut olan en değerli varlıktır. Ancak her varlık gibi değerlendirilmediği takdirde israf edilebilir. Zaman yönetimi, herhangi bir uzunluktaki görevleri kaliteli bir şekilde ancak zaman kaybetmeden tamamlamak için en etkili yöntemlerin keşfedilmesi ve uygulanmasıyla ilgilidir. Herhangi bir organizasyonda iş ve sorumluluktan sapmak için kendi çıkarları ve kolaylıkları doğrultusunda zaman harcamak insan doğasında vardır. Ancak diğer taraftan bazı insanlar, yaşamlarında başarıya ulaşma alışkanlıklarını geliştirecek iyi zaman yönetimi becerilerine sahiptir (Sahito, Khawaja, Panhwar, Siddiqui, & Saeed, 2016). Ancak diğerleri zamanla ilgili, insanlar tarafından zayıflık olarak ilan edilmeyen veya kabul edilmeyen kötü alışkanlıklar geliştirdiler .

Zaman yönetimi, yönetilemeyen bir yanıltıcıdır çünkü zamanın izlenmesi ve kontrol edilmesi olarak görülebilecek ulaşılmaz bir faktördür (Eilam & Aharon, 2003). Geçmişteki literatür ve çalışmalarda zaman yönetiminin kalıcı ve doğru bir tanımı bulunmamaktadır. Her ne kadar pek çok yazar bunun ihtiyaçların belirlenmesi, belirlenen ihtiyaçlara ulaşmak için hedeflerin belirlenmesi, belirlenen hedeflere ulaşmak için gerekli görevlerin önceliklendirilmesi ve planlanması süreci olduğunu belirtmiş ve desteklemiştir. Aynı zamanda gerekli görevleri yerine getirmek için zamanı etkili kullanma tekniği olarak zamanı yönetme teknikleri olarak da anılır (Sabelis, 2001).

Zaman yönetimi, doğrudan, zamandan en iyi şekilde yararlanmak amacıyla zamanın yönetimi olarak tanımlanmakta, bireylerin zamanlarını daha iyi kullanmak için takip ettikleri uygulamaların tümünü ve dar anlamda ise bireylerin zamanlarını daha iyi değerlendirmek için takip ettikleri uygulamaların tümünü ifade etmektedir (Sahito vd., 2016).

İş tatmini, öğretmenlerin ve şaşırtıcı olmayan bir şekilde eğitim kurumlarının etkililiği sayesinde öğrencilerin başarılarında önemli bir rol oynamaktadır (Demirtaş, 2010). Literatürde iş tatmini konusunda bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bugüne kadar yapılan eğitim araştırmalarında iş tatmini kavramı birçok açıdan kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. En kapsamlı tanımlardan biri Locke (1976) tarafından “kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ve olumlu duygusal durum” olarak yapılmıştır (Aziri, 2011). Evans (1997) iş tatminini “bireyin işiyle ilgili ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini algılama derecesi tarafından belirlenen tüm duyguları kapsayan bir zihin durumu” olarak tanımlamaktadır. Skaalvik ve Skaalvik (2021) iş tatminini, öğretmenlerin işlerine karşı duygusal tepkilerini vurgulayan motivasyonel bir yapı olarak kavramsallaştırmaktadır. Ancak Zembylas ve Papanastasiou'ya (2004) göre iş tatmini, öğretmenin öğretmenlik rolüyle olan duygusal ilişkisini göstermektedir. İş tatmini, çalışanların memnuniyetlerinin önemli bir göstergesidir (Çolak, Altınkurt ve Yılmaz, 2017) ve örgütlerin onlara yönelik bir anlayış geliştirmesi ve çalışanların örgüte olan katkılarının farkına varmalarını sağlamak için önemli bir ön koşuldur (Zencirkıran & Keser, 2018).

Bu araştırmada, öğretmen görüşlerine göre zaman yönetimi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olup çalışma grubunu, Amasya ilinde görevli öğretmenlerden (N=263) oluşmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	126	47.9
	Kadın	137	52.1
Yaş Grubu	20-30 yaş arası	17	6.5
	31-40 yaş arası	97	36.9
	41-50 yaş arası	97	36.9
	51 yaş ve üstü	52	19.8
Medeni Durumu	Evli	234	89.0
	Bekar	29	11.0
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	20	7.6
	6-10 yıl arası	30	11.4
	11-15 yıl arası	54	20.5
	16-20 yıl arası	59	22.4
	21 yıl ve üzeri	100	38.0
Haftada Ortalama Çalışma Süresi (Saat)	15-25 saat arası	77	29.3
	26-35 saat arası	96	36.5
	36-50 saat arası	80	30.4
	51 saat ve üzeri	10	3.8
Öğrenim Durumu	Lisans	214	81.4
	Lisansüstü	49	18.6
Haftanın En Verimli Çalışma Günü	Pazartesi	54	20.5
	Salı	36	13.7
	Çarşamba	31	11.8
	Perşembe	6	2.3
	Cuma	20	7.6
	Fark etmez	116	44.1
Toplam		263	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 52,1'inin kadın olduğu; % 36,9'unun 31-50 yaş arası olduğu; % 89,0'unun evli olduğu; % 38,0'inin 21 yıl ve üzeri mesleki deneyiminin olduğu; % 36,5'inin haftada ortalama 26-35 saat çalıştığı; % 81,4'ünün lisans mezunu ve % 44,1'inin haftanın en verimli çalışma günü için fark etmediği tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, zaman yönetimi envanteri, Alay ve Koçak (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, öğretmenlerin zaman yönetimi algılarının artması anlamına gelmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .86 olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından geliştirilmiş olup 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Zaman yönetimi genel ölçeği	263	2.44	4.70	3.6710	.44754	-.284	.150	-.362	.299
İş tatmini genel ölçeği	263	1.00	5.00	3.8890	.92769	-1.156	.150	1.375	.299

p < .05

Zaman yönetimi ile iş tatmini ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda zaman yönetimi ile iş tatmini ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 3,88±0,92 ve zaman yönetimi ölçeği aritmetik ortalaması 3,67±0,44 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Bu anlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin zaman yönetimi algıları ile iş tatmin düzeyleri ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İş Tatmini Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Zaman yönetimi genel ölçeği	Erkek	126	3.6573	.47317	-.478	261	.633
	Kadın	137	3.6837	.42396			
İş tatmini genel ölçeği	Erkek	126	3.8635	1.00165	-.427	261	.670
	Kadın	137	3.9124	.85710			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İş Tatmini Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Zaman yönetimi genel ölçeği	20-30 yaş arası	17	3.5904	.28069	Gruplar arası Grup içi Toplam	.999	3	.333	1.676	.173
	31-40 yaş arası	97	3.6098	.47716		51.477	259	.199		
	41-50 yaş arası	97	3.6957	.43127		52.476	262			
	51 yaş ve üstü	52	3.7657	.45383						
	Total	263	3.6710	.44754						

İş tatmini genel ölçeği	20-30 yaş arası	17	3.7412	.93211	Gruplar arası	4.365	3	1.455	1.704	.167
	31-40 yaş arası	97	3.7959	.85146	Grup içi	221.113	259	.854		
	41-50 yaş arası	97	3.8763	.96973	Toplam	225.478	262			
	51 yaş ve üstü	52	4.1346	.96343						
	Total	263	3.8890	.92769						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İş Tatmini Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Zaman yönetimi genel ölçeği	Evli	234	3.6747	.44501	.381	261	.704
	Bekar	29	3.6411	.47452			
İş tatmini genel ölçeği	Evli	234	3.9453	.89697	2.834	261	.005*
	Bekar	29	3.4345	1.05704			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin zaman yönetimi algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değiştiği yani evli öğretmenleri iş tatmini algısı bekar öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İş Tatmini Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Zaman yönetimi genel ölçeği	1-5 yıl arası	20	3.4907	.39670	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.381	4	.595	3.066	.017* 4,5>1.2.3
	6-10 yıl arası	30	3.5642	.45948		50.095	258	.194		
	11-15 yıl arası	54	3.5802	.46605		52.476	262			
	16-20 yıl arası	59	3.7740	.38124						
	21 yıl ve üzeri	100	3.7274	.46102						
	Total	263	3.6710	.44754						
İş tatmini genel ölçeği	1-5 yıl arası	20	3.6400	.87443	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.224	4	1.056	1.231	.298
	6-10 yıl arası	30	4.0333	.61270		221.254	258	.858		
	11-15 yıl arası	54	3.7296	.98759		225.478	262			
	16-20 yıl arası	59	3.8780	.82714						
	21 yıl ve üzeri	100	3.9880	1.02723						
	Total	263	3.8890	.92769						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini algılarının çalışma yılı gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak zaman yönetimi algılarında farklılık çıkmıştır. Zaman yönetimi algısı ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,258); ,017). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin zaman yönetimi algısı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası

mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İş Tatmini Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Zaman yönetimi genel ölçeği	Lisans	214	3.6317	.44308	-3.024	261	.003*
	Lisansüstü	49	3.8428	.43023			
İş tatmini genel ölçeği	Lisans	214	3.8467	.96437	-1.547	261	.123
	Lisansüstü	49	4.0735	.72651			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak öğretmenlerin algılarına göre zaman yönetimi algılarının lisans ve lisansüstü mezuniyete göre değiştiği yani lisansüstü mezuniyeti olan öğretmenlerin zaman yönetimi algısı lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği ile hafta çalışma süresine (saat) grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İş Tatmini Algılarının Hafta Çalışma Süresine (Saat) Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Zaman yönetimi genel ölçeği	15-25 saat arası	77	3.6628	.44556	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.005	3	.335	1.686	.170
	26-35 saat arası	96	3.6103	.46657		51.471	259	.199		
	36-50 saat arası	80	3.7269	.41576		52.476	262			
	51 saat ve üzeri	10	3.8704	.47695						
	Total	263	3.6710	.44754						
İş tatmini genel ölçeği	15-25 saat arası	77	3.8961	.86488	Gruplar arası Grup içi Toplam	.116	3	.039	.045	.987
	26-35 saat arası	96	3.8625	.92920		225.362	259	.870		
	36-50 saat arası	80	3.9100	.97716		225.478	262			
	51 saat ve üzeri	10	3.9200	1.10835						
	Total	263	3.8890	.92769						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının hafta çalışma süresine (saat) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının hafta çalışma süresine (saat) gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği ile haftanın en verimli çalışma günü grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi ile İş Tatmini Algılarının Haftanın En Verimli Çalışma Günü Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Zaman yönetimi genel ölçeği	Pazartesi	54	3.6879	.39972	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.124	5	.225	1.125	.347
	Salı	36	3.6019	.43041		51.352	257	.200		
	Çarşamba	31	3.7276	.44594		52.476	262			
	Perşembe	6	3.5432	.56591						
	Cuma	20	3.4981	.55269						
	Fark etmez	116	3.7059	.44750						

Total	263	3.6710	.44754						
İş tatmini Pazartesi	54	3.9963	.71690	Gruplar arası	12.105	5	2.421	2.916	.014*
genel ölçeği Salı	36	3.8833	.87945	Grup içi	213.373	257	.830		
Çarşamba	31	3.5290	1.19393	Toplam	225.478	262			1>3.5
Perşembe	6	3.7333	1.46788						
Cuma	20	3.3900	1.11351						
Fark etmez	116	4.0310	.84426						
Total	263	3.8890	.92769						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, zaman yönetimi ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının haftanın en verimli çalışma günü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre zaman yönetimi algılarının haftanın en verimli çalışma günü gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak iş tatmini algılarında farklılık çıkmıştır. İş tatmini ile haftanın en verimli çalışma günü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5,257)$; .014). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre Pazartesi günü en verimli çalışma günü olan öğretmenlerin iş tatmini algısı Çarşamba ve Cuma günü en verimli çalışma günü olan öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin zaman yönetimi ve iş tatmini algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 10. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Zaman Yönetimi Genel Ölçeği	263	3.6710	.44754	1	.258**
2 İş Tatmini Ölçeği	263	3.8890	.92769		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin zaman yönetimi ile iş tatmini genel boyutları arasında istatistiki yönden anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır (r : .258; $p < .01$). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin zaman yönetiminin iş tatmini algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 11. Öğretmenlerin Zaman Yönetiminin İş Tatmini Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.922		4.194	.000					
Zaman Yönetimi Genel Ölçeği	.536	.258	4.322	.000*	1.000	.258 ^a	.067	.063	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin zaman yönetimi algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [$R = .258$; $R^2 = .067$; Uyarlanmış $R^2 = .063$ $F(1,261) = 18,681$; $p < .01$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin zaman yönetimi algılarındaki değişimin, iş tatmini algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin zaman yönetiminin [$t = 4,322$; $p = .000$ ($p < .01$)] algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile zaman yönetimi boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 53,6 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmen görüşlerine göre zaman yönetimi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 52,1'inin kadın olduğu; % 36,9'unun 31-50 yaş arası olduğu; % 89,0'unun evli olduğu; % 38,0'inin 21 yıl ve üzeri mesleki deneyiminin olduğu; % 36,5'inin haftada ortalama 26-35 saat çalıştığı; % 81,4'ünün lisans mezunu ve % 44,1'inin haftanın en verimli çalışma günü için fark etmediği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin zaman yönetimi algıları ile iş tatmin düzeyleri ortalamasının üstünde çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre zaman yönetimi ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe; yaş gruplarına; hafta çalışma süresine (saat) gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine öğretmenlerin zaman yönetimi algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkarken iş tatmini algılarının

evli ve bekara göre değiştiği yani evli öğretmenleri iş tatmini algısı bekar öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Ayrıca, öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini algılarının çalışma yılı gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak zaman yönetimi algılarında farklılık çıkmıştır. Buna göre 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin zaman yönetimi algısı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine iş tatmini algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak zaman yönetimi algılarının lisans ve lisansüstü mezuniyete göre değiştiği yani lisansüstü mezuniyeti olan öğretmenlerin zaman yönetimi algısı lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Diğer yandan zaman yönetimi algılarının haftanın en verimli çalışma günü gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak iş tatmini algılarında farklılık çıkmıştır. Buna göre Pazartesi günü en verimli çalışma günü olan öğretmenlerin iş tatmini algısı Çarşamba ve Cuma günü en verimli çalışma günü olan öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin zaman yönetimi ile iş tatmini algıları arasında istatistiki yönden anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Son olarak öğretmenlerin zaman yönetimi algılarının iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile zaman yönetimi boyutundaki 100 birimlik artışın iş tatmini algılarını % 53,6 artırmaktadır.

Öğretmenlerin zaman yönetiminin etkisi öğrencilerin performansı ile doğru orantılıdır. Öğretmenler aktif ve akılcıca planlama yaparlar, böylece ulusun gelecekteki gelişimi için daha akıllı beyinler yetiştirebilirler. Öğretmenlerin zaman yönetimi ve akademik performans düzeyleri orta düzeyde olduğundan öğretmenlerin zamanlarını kontrol etme bilinciyle zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri önerilmiştir (Kayode & Ayodele, 2015). Ancak öğretmenlerin zaman yönetimini etkili bir şekilde kullanması öğrencilerin akademik performansını doğrudan etkilemektedir (Ige & Ayodele, 2012).

Bu çalışmadan elde edilen diğer bulgular öğretmenlerin iş tatminlerine ilişkin olumlu ve yüksek düzeyde görüşlere sahip olduklarını göstermektedir. İş tatmininin yüksek olması öğretmenlerin mesleklerine yönelik olumlu duygu, görüş ve tutumlara sahip olduklarını göstermektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018). İş tatmini kavramı motivasyonla ilişkilidir (Zembylas ve Papanastasiou, 2004) ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırır (Al-Siyabi, 2016). Kısacası iş tatmininin yüksek olması öğretmenlerin verimliliğini ve performansını artırmaktadır. Verimliliği ve performansı yüksek olan öğretmenlerin okullarda daha etkili ve verimli olmaları şaşırtıcı değildir. Böylece iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin eğitim faaliyetlerine daha ilgili ve başarılı oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin iş tatmininin artırılması için okul müdürlerinden gerekli çabayı göstermeleri tartışmasız bir şekilde beklenmektedir (Taş, 2017). Ancak literatürdeki önceki çalışmalar, mevcut çalışmanın öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu yönündeki bulguyu desteklemektedir (Al-Siyabi, 2016; Demirtaş, 2010). Ayrıca literatürde öğretmenlerin iş tatmininin orta düzeyde olduğunu gösteren bazı araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Şentürken ve Aytunga, 2020).

Kaynakça

- Al-Siyabi, N. S. (2016). Job autonomy and job satisfaction of English instructors in the language centers of some private colleges in Muscat, Oman. *International Journal of Psychology & Behavior Analysis*, 1- 6.
- Ancona, D., Goodman, P., Lawrence, B., & Tushman, M. (2001). Time: a new research lens. . *Academy of Management Review*, 645-663.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 77-86.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17-31.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1069-1073.
- Eilam, B., & Aharon, I. (2003). Students planning in the process of self-regulated learning. *Contemporary Educational Psychology*, 304-34.
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 319-331.
- Garhammer, M. (2002). Pace of Life and Enjoyment of Life. *Journal of Happiness Studies*, 217-256.
- George, J., & Jones, G. (2000). The role of time in theory and theory building. *Journal of Management*, 657-684.

- Ige, M. A., & Ayodele, J. B. (2012). Teachers' utilization as correlate of students' academic performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*, 282-287.
- Kayode, G. M., & Ayodele, J. B. (2015). Impacts of Teachers' Time Management on Secondary School Students' Academic Performance in Ekiti State, Nigeria. *International Journal of Secondary Education*, 1-7.
- Sabelis, I. (2001). Time management: paradoxes and patterns. *Time & Society*, 387- 400.
- Sahito, Z., Khawaja, M., Panhwar, U., Siddiqui, A., & Saeed, H. (2016). Teachers' Time Management and the Performance of Students: A Comparison of Government and Private Schools of Hyderabad, Sindh, Pakistan. *World Journal of Education*, 42-51.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal stud. *Teachers and Teaching*, 602-616.
- Şentürken, C., & Aytunga, O. (2020). Ortaöğretim öğretmenlerinin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. . *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 3260-3283.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Taş, A. (2017). *İş doyum ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Wright, T. (2002). Dialogue: the importance of time in organizational research. . *Academy of Management Journal*, 343-345.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 357-74.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel davranış*. Bursa: Dora Yayıncılık.

EXTENDED ABSTRACT

This research aimed to examine the relationship between time management and job satisfaction according to teachers' opinions. 52.1% of the teachers participating in the research were women; 36.9% are between the ages of 31-50; 89.0% were married; 38.0% have professional experience of 21 years or more; 36.5% work an average of 26-35 hours a week; It was determined that 81.4% had a bachelor's degree and 44.1% did not make a difference for the most productive working day of the week. Time management perceptions and job satisfaction levels of the teachers participating in the research were above average. According to teachers' perceptions, time management and job satisfaction perceptions differ between men and women; age groups; It was revealed that it did not change according to working week (hours) groups. Again, while it was revealed that teachers' time management perceptions did not change depending on whether they were married or single, their perception of job satisfaction varied depending on whether they were married or single, meaning that the job satisfaction perception of married teachers was higher than that of single teachers. This research was designed in the relational scanning model and the study group consists of teachers (N = 263) working in Amasya province. Appropriate (purposive) sampling technique, a type of non-probability sampling, was used in the selection of the study group (Şimşek & Yıldırım, 2013).

In addition, according to teachers' perceptions, it was revealed that job satisfaction perceptions did not change according to working year groups. However, there were differences in time management perceptions. Accordingly, it was concluded that teachers with 16-20 years and 21 years and more of professional experience perceived time management perception higher than teachers with 1-5 years, 6-10 years and 11-15 years of professional experience. It was also revealed that job satisfaction perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. However, time management perceptions vary according to undergraduate and graduate degrees, meaning that the time management perception of teachers with a graduate degree is higher than that of teachers with a bachelor's degree.

On the other hand, it was revealed that time management perceptions did not change according to the most productive working day groups of the week. However, there were differences in job satisfaction perceptions. Accordingly, it was concluded that the job satisfaction perception of teachers whose most productive working day was Monday was higher than that of teachers whose most productive working day was Wednesday and Friday. Again, a statistically significant, low-level and positive relationship emerged between teachers' time management and job satisfaction perceptions. Finally, it is understood that teachers' time management perceptions significantly and positively predict their job satisfaction perceptions. In other words, a 100-unit increase in the time management dimension increases job satisfaction perceptions by 53.6%.

Time management means using time to the maximum extent for productivity and success. It is concerned with the management of work programs with advanced planning, organizing and implementation to achieve the goals and objectives of themselves and their organizations. Time is arguably the most valuable asset available to people and organizations to understand the process of time management and its contribution to the success of one's personal and professional lives. However, like any asset, it can be wasted if it is not valued. Time management is about discovering and implementing the most effective methods to complete tasks of any length with quality but without wasting time. It is human nature in any organization to spend time deviating from work and responsibilities for their own benefit and convenience. But on the other hand, some people have good time management skills that will develop habits to achieve success in their lives (Sahito, Khawaja, Panhwar, Siddiqui, & Saeed, 2016). But others have developed bad habits over time that are not declared or accepted by people as weaknesses.