

Araştırma Makalesi

Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kariyer Gelişim Performansına Etkisi¹

The Effect of University Students' Time Management Skills on Career Development Performance

Nazik ERDAL AKYÜZ Öğr.Gör., Gazi Üniversitesi Tusaaş Kazan Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Teknolojileri Bölümü Ankara, Türkiye nazikakyuz@gazi.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-8792-0376	Mahmut ÖZDEMİR Prof.Dr., Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Ankara, Türkiye mahmudozdemir@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-3202-1098
---	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
05.11.2021	11.02.2022

Öz

Üniversite dönemi öğrenciler için, geleceklerini şekillendirecek farklı etkinliklerin keşiştiği bir süreçtir. Günümüz yaşam koşulları, teknoloji alanındaki gelişmelerin etkisiyle tarih boyunca hiç yaşanmadığı kadar hızla odaklanmış ve bireylerin yaşamının her alanında zaman baskısı oluşmasına neden olmuştur. Yaşanan bu hızlı değişim bireylerden beklenen eğitsel, mesleki bilgi ve becerilerin çeşitliğini de hızla artırmıştır. Öğrenciler ise istihdam olanaklarını artırmak için, üniversite döneminde kariyer gelişimine daha çok önem vermektedirler. Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin ve alt boyutlarının kariyer gelişim performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ankara ilinde bulunan iki devlet üniversitesindeki 617 öğrenciden, kolayda örnekleme yöntemiyle toplanan verilerin analizinde, SPSS 22 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Veriler üzerinde normallik analizi, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, doğrulayıcı faktör analizi, betimleyici istatistikler, regresyon analizleri yapılmıştır. Toplanan verilerin analizi neticesinde, üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin kariyer gelişim performansını etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin zamanı etkili ve verimli kullanabilmeleri için zaman yönetim becerilerini artırmalarının gerekliliği anlaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Zaman Yönetimi Becerileri, Zaman Planlaması, Kariyer, Kariyer Gelişim Performansı

Abstract

University period is a process where different activities that will shape their future lives-for students. Today's living conditions, with the effect of developments in the field of technology, have focused on speed more than ever before and have caused time pressure in every aspect of individuals' lives. Students, on the other hand, give more importance to career development during the university period in order to increase their employment opportunities. In this study, it is aimed to examine the effects of university students' time management skills and sub-dimensions on career development performance. SPSS 22 and AMOS 24 programs were used in the analysis

¹ Bu çalışma yazarlardan Prof. Dr. Mahmut Özdemir danışmanlığında “Sosyal Medya Kullanımında İletişim Yükü Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tez çalışmasından geliştirilerek oluşturulmuştur.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Erdal Akyüz, N., Özdemir, M., 2022 Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kariyer Gelişim Performansına Etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 294-311.

of the data collected from 617 students at two state universities in Ankara with convenience sampling method. Normality analysis, validity and reliability tests, confirmatory factor analysis, descriptive statistics, regression analysis were performed on the data. As a result of the analysis of the collected data, it was determined that the time management skills of university students affect their career development performance. Therefore, it has been clearly understood that university students need to increase their time management skills in order to use time effectively and efficiently.

Keywords: Time Management Skills, Time Planning, Career, Career Development Performance

1. Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin olduğu günümüzde üniversite öğrencilerinden beklenen akademik ve mesleki alanlardaki bilgi ve beceriler hem miktar hem de çeşitlilik açısından gün geçtikçe artmaktadır. Bununla birlikte, üniversite öğrencileri, hedeflerine ulaşabilmek ve başarılı olabilmek amacıyla yapmak istedikleri pek çok etkinlik için yeterli zamanı bulamamaktadırlar. Teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimler insanların yaşam tarzlarında ve çalışma hayatlarında pek çok kolaylık sağlarken, üniversite öğrencileri üzerinde zaman baskısının oluşmasına da neden olmuştur. Zaman baskısı sonucu ortaya çıkan zaman yetersizliği, günümüzün en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Akışına hiçbir şekilde müdahale edemediğimiz, geri getirilemeyen, ertelenemeyen, yeri başka bir şeyle doldurulamayan eşsiz bir kaynak olan zaman yetersizliği sorunu ancak üniversite öğrencilerinin zamanı yönetme becerisi geliştirmeleri ile çözülebilir.

Üniversite eğitim sürecinde öğrenciler, öncelikle akademik düzeyde başarılı olmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte bu süreçte öğrenciler, geleceklerini şekillendirecek kariyer seçeneklerini keşfetme ve kariyer hedefleri belirleme gayretindedir. Üniversite öğrencileri bu yıllarda zamanlarının önemli bir bölümünü iş yaşamına hazırlık amacıyla ve iş başvurularında kendilerini öne çıkaracağını düşündükleri çeşitli staj imkânları, kurs, seminer, eğitim gibi aktivitelere ayırmak istemektedir. Bu nedenle öğrenciler için üniversite yılları, hem akademik yaşamlarına ilişkin görevlerin başarılmaya çalışıldığı hem de geleceklerini şekillendirmeye yönelik kariyer gelişimi konusunda adımlar attıkları bir dönemdir. Tüm bunları bir arada gerçekleştirmeye çalışan üniversite öğrencileri, yeterli zamanın olmadığı duygusuna kapılabilmekte ve zaman problemi yaşayabilmektedir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi, zaman yönetimi becerisi ve emek gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle öğrencilerin kariyer gelişim performansı açısından zaman yönetimi becerilerini kullanmaları önemlidir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde ihtiyaç duydukları danışmanlık hizmetlerini inceleyen bazı çalışmalarda zaman yönetimi üst sıralarda yer almaktadır (Aluede, Imhonde ve Eguavoen, 2006; Kenny, Aluede ve McEachern, 2009).

Bütün bu gerekçelerden hareketle çalışmanın amacı; üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ve alt boyutlarının kariyer gelişim performansına etkisini ölçmektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Zaman Yönetimi Becerileri

Zaman, olayların geçmişten günümüze kadar süregelen, günümüzden de geleceğe doğru birbirini izleyen, bununla birlikte bireyin kontrol edemediği, kesintisiz bir şekilde devam eden bir süreçtir (Smith, 1998, s. 24). Tarımsal üretimin ağırlıklı olduğu tarım toplumundan, seri üretime geçilen sanayileşme dönemi ve sonrasında bilgi teknolojilerinin gelişip insan hayatını kolaylaştırdığı bilgi ve iletişim çağının yaşandığı günümüze kadar geçen bu süreç boyunca, sayısız değişim yaşanırken zaman hep önemli bir kavram olmuştur. Teknolojik gelişmeler sayesinde insan hayatının kolaylaşmasına rağmen ortaya çıkan hızlı yaşam döngüsü ve beraberinde yaşanan yoğun rekabet bireyler üzerinde zaman baskısını artırırken, oluşturduğu stres günümüzde zaman kavramını stratejik hale getirmiştir (Karsten ve Leopold, 2003, s.406; Küçükaltan, Karalar ve Keskin, 2013, s.66). Bu nedenle zamanın kullanımı veya başka bir ifadeyle zamanı yönetme becerisi, tarihin başlangıcından günümüze kadar geçen tüm bu süreçlerde hem bireyler hem de örgütler için stratejik önem taşımaktadır (Alay ve Koçak, 2002, s.9; Mackenzie, 1990, s.3-41). Zaman yönetimi aslında bir öz yönetimdir (Mackenzie, 1990, s.15). Zamanı iyi yönetmek hayatı yönetmektir. Zaman yönetimi insanlara daha fazla zaman değil, daha kaliteli bir yaşam kazandırır (Altuntaş ve Kayıhan, 2013, s. 48).

Zaman, eşsiz bir kaynaktır. Zamanı eşsiz kılan ise; insan becerileri, malzeme, makine, para gibi kaynaklardan farklı bir şekilde, yenilenemez, tekrarlanamaz, geri döndürülemez, satın alınamaz, satılamaz, ödünç alınıp verilemez, tasarruf edilemez, ikame edilemez özelliklere sahip olmasıdır. Zaman sürekli olarak akar ve kaybolur (Dodd ve Sundheim, 2005, s.1). Zamanın temel ikilemi hiç kimsenin yeteri kadar zamanı olmamasına rağmen, herkesin olabilen tüm zamana sahip olmasıdır (Mackenzie, 1995, s.32). Tarih boyunca zaman, sürekli ilgilenilen bir konu olmasına rağmen; zaman yönetimi becerisi oldukça yeni bir kavramdır. Zamanın nasıl yönetileceğiyle ilgili olarak 1950’li ve 1960’lı yıllarda birçok araştırma yapılmış ve bu konuda çeşitli yöntemler geliştirilmiştir (Claessens, VanEerde, Rutte ve Roe, 2007, s.256).

Zaman yönetimi becerisi, bireylerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşma konusunda önemli bir kaynak olan zamanı verimli bir şekilde kullanabilme becerisini ifade etmektedir. Birey, zaman yönetimi ile belirli bir zaman diliminde yapılabileceği işlerin planlamasını yapar. Bu çerçevede zaman yönetimi, bireyin amaçlarına ulaşmasını sağlayan bireysel performansını yansıtmaktadır (Gülbüz ve Aydın, 2012, s.12). Zaman yönetimi becerisinin amacı; zamanı kontrol etmekten ziyade, bireylerin yaşamlarını iyileştirmek için yapılabilecek faaliyetlerin niteliğini değil (Mackenzie, 1990, s.3-41), yaşamın kalitesini artırmaktır (Altuntaş ve Kayıhan, 2013, s.48). Zaman yönetimi becerisinin geliştirilmesi bireyin; üretkenliğini, genel performansını ve akademik performansını etkiler, verimliliğini artırır, stresi azaltır, yaşamda dengeyi sağlar, hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır (Macan, Shahani, Dipboye ve Philips, 1990, s.760; Mackenzie, 1995, s.31-34).

Zaman yönetimi becerisi eğitim ile birlikte gelişir ve öğrencilerin eğitim ve öğretim hayatları üzerinde önemli etkiye sahiptir (Alay ve Koçak, 2003, s. 326; Başak Uzun ve Arslan, 2008, s.429; Britton ve Tesser, 1991, s.405; Durmaz, Hüseyinli ve Güçlü, 2016, s.2291; Gayef, Tapan ve Sur, 2017, s.247; İşcan, 2008, s. 3; Macan ve ark., 1990). Bu bağlamda üniversite dönemi, farklı etkinliklerin bir arada yer aldığı ve bireylerin gelecek yaşamlarını belirleyen önemli bir süreçtir. Bu süreçte, üniversite öğrencileri bir taraftan yeni sosyal ilişkilerle birlikte, farklı özgürlük alanlarında ve farklı deneyimler yaşamaya çalışırken, bir taraftan da ileride sahip olmayı hedefledikleri mesleklere ilişkin temel kazanımları elde etmek için çabalamaktadır. Bu nedenle üniversite yılları, bireylerin bir taraftan çalışma hayatına hazırlandığı, diğer taraftan ise her yönüyle bütün hayata hazırlık aşaması olarak ifade edilebilir (İşcan, 2008, s.2-3).

Zaman yönetimi becerileri üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki zaman planlamasıdır. Zaman planlaması uzun ve kısa vadeli yapılabilmektedir. Zaman planlaması ile birey; günlük, haftalık, yıllık veya dönemsel işlerini, amaçlarını ve önceliklerini net bir şekilde belirlemektedir. Zaman yönetimi becerilerinin ikinci boyutu olan zaman tutumları ise bireyin zamanı kullanmaya yönelik tutum, davranış ve yaklaşımlarını içermektedir. Bireyin zamanını daha etkili kullanabilmesi için; gerektiğinde "hayır" diyebilme, faydasız rutinlerden uzak durabilme, görevlerine öncelik verebilme gibi konularda öz yeterliliğe sahip olmasını ifade etmektedir (Britton ve Tesser, 1991, s.407-409). Zaman harcattırıcılar boyutu ise bireyin zamanını boşa harcatan zaman tuzaklarına karşı durumunu kapsamaktadır. Dolayısıyla öğrenciler açısından zaman harcattırıcılar, öğrencileri okul gayelerinden uzaklaştıran her şeyi içine almaktadır (Alay ve Koçak, 2003, s.13).

Zamanın etkili kullanımı, ilke merkezli olmalıdır. Bu ilke merkezli yaklaşım çerçevesinde birey yaşamın içinde önceliklerini belirleyerek; kişisel misyonuna, değer ve ilkeleriyle birlikte, gelecekteki hedeflerine temel oluşturacak temel planlamasını yapar ve yaşamını bu doğrultuda şekillendirir. Etkili zaman yönetimi becerisi ile birey rollerini ve rollerin gerektirdiği amaçları belirleyerek yaşamında denge kurmayı başarabilir (Sayan, 2005, s.11).

Zaman yönetimi becerilerinin etkinliğini sağlayan temel unsurlardan birisi de zamanı israf eden, zamanın etkin kullanımını engelleyen veya kesintiye uğratan, kişiyi zor durumda bırakan “zaman tuzaklarının” farkında olmaktır (Genç ve Aydoğan, 2016, s.562; Güçlü, 2001, s.94). Zaman tuzakları; öz disiplin yoksunluğu, bireysel hedeflerin belirsizliği, erteleme ve oyalama, hayır diyememek, aşırı sosyal ilişkiler, mükemmeliyetçilik, televizyon-sosyal medya bağımlılığı ve önceliklerin belirsizliği gibi kişiden kaynaklı olabilmektedir (Sabuncuoğlu, Kaymaz ve Paşa, 2016, s.33-58). Bununla birlikte; dijital dikkat dağınıklığı, randevusuz gelen ziyaretçiler, yeterince açık olmayan görev tanımları, aşırı bilgi,

verimsiz toplantılar, yanıt gelmesini beklemek gibi dış etkenlerden de kaynaklı olabildiği görülmektedir (Bayramlı, 2017, s.101-102).

2.2. Kariyer Gelişim Performansı

Kariyer kavramı ilk olarak 1970’li yıllarda dikkate alınarak incelenmeye başlanmıştır (Çavuş ve Kaya, 2015, s.102). Kariyer, bireyin hayatı boyunca herhangi bir çalışma alanında ilerlemesinin yanı sıra, edindiği tecrübe ve becerilerle ilgili geliştirdiği tutum ve davranışlar dizisini ifade etmektedir (Cascio, 1989, s.341). Kariyer sözcüğü İngilizcede “career” olarak kullanılırken; Türkçe’ye Fransızca “carriere” sözcüğünden geçmiştir (Çavuş ve Kaya, 2015, s.102).

Kariyer, alanyazında çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Kariyer kavramını, Hoekstra (2011, s.160), bir kişinin çalışma yaşamında karşılaştığı pozisyonlar, roller, faaliyetler ve deneyimler şeklinde tanımlamıştır. Başka bir tanımda ise, tercih edilen bir meslek sahibi olmak, meslekte yükselme, ilerleme olarak tanımlanmıştır (Cullen, 2013, s.933). Kariyerle ilgili tanımlar incelendiğinde kavramın sadece iş yaşamıyla ilgili olarak tanımlandığı dikkat çekmektedir. Oysaki aynı zamanda kariyerin, bir yaşam biçimi olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla kariyer, sadece iş yaşamını değil, bireyin yaşam sürecinde taşıdığı rollerin tümünü ifade etmektedir (Niles ve Bowsbey, 2013, s.15).

Kariyer bireyin kişiliğini, kimliğini, toplumsal statüsünü oluşturmaya ve geliştirmesine yardımcı olmasının yanı sıra yaşamın devamlılığını sağlayacak olan maddi imkânlarla sahip olma açısında da önemli bir araçtır. Bununla birlikte kariyer, psikolojik açıdan iş doyumunun sağlanması için de önemli bir unsurdur. Kariyerin odak noktası insandır. Bireyin fizyolojik ve duygusal ihtiyaçları tatmin oldukça, potansiyel olarak gelişme sağlayacak ve beraberinde kendini gerçekleştirme güdüsüyle kariyerinde yükselme isteyecektir (Kozak, 2001, s.17).

Kariyer gelişimi ise ömür boyu süren, kişinin kariyer keşiflerine, kariyerini kurmasına, planlamasına, kariyerindeki başarısına ve tüm bu süreci etkin olarak yerine getirmesine katkıda bulunan aktiviteler dizisi olarak ifade edilmektedir (Super, 1980, s.282; Dessler, 2008, s.378). Başka bir ifadeyle, kariyer gelişimi; kariyer hedeflerine ulaşabilmek için bireyin kariyer planlamasına uygun bir şekilde bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla her türlü sosyal ve teknik donanımına sahip olmasını ifade etmektedir (Akın, 2005, s.5; Martens ve Lee, 1998, s.123; Nurmi, Salmela ve Koivisto, 2002, s.254). Bireysel kariyer gelişiminde, bireysel sorumluluk vardır (Anafarta, 2001, s.5). Kariyer geliştirme ise iş görenlerin profesyonel iş yaşamını belirten bir süreçtir. Bununla birlikte, kariyer geliştirme, bireylerin ve örgütlerin ilgi alanına giren bir konudur. Dolayısıyla, kariyer geliştirmenin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınması gerekmektedir (Erdoğan, 2003, s.14).

Birey, çalışma hayatı boyunca çeşitli evrelerden geçer. Alanyazında kariyer safhaları olarak nitelendirilen ve yaşam dönemleriyle yakından ilişkili olan bu evreler; keşfetme (0-25 yaş), kurma (25-35 yaş), kariyer ortası (36-50 yaş), kariyer sonu (51-65 yaş) ve azalma (65-75 yaş) şeklinde özetlenebilir. Bu çerçevede bireylerin kariyer olgusu çocukluk yıllarında başlar. Sonrasında okul hayatıyla devam eden kariyer algısı; aile, mental özellikler, cinsiyet, fizyolojik ihtiyaçlar, ilgi alanı ve kişinin özsaygı ihtiyacı gibi etkenlere bağlı olarak gelişme gösterir. Bireysel açıdan kariyer gelişim süreci, kişinin yaşam evrelerine göre çocukluk döneminden, yetişkin dönemine kadar devamlılık gösterir (Bayraktaroğlu, 2008, s.147). Dolayısıyla birey için kariyer gelişimi, statik olmayıp, dinamik bir şekilde hayatın içinde gelişim sürecinin bir parçasını yansıtan özelliktedir (Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012, s.11).

Performans ise insanların özel ve iş hayatında sergilediği eylemler sonucunda başarıya ulaşma çabasıdır. Bununla birlikte performans, her insanın sorumluluklarını, hedeflerini ve amaçlarını belirleyen ve vizyon oluşturmaya sağlayan faaliyetlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Uyargil, 1994, s.19). Bireysel performans, hedeflenen ve planlanan amaçlara ulaşmak için bireyin yetenek ve motivasyonu ile ortaya koyduğu davranışları ve bunların nicel ve nitel sonuçlarını ifade eder. Başka bir ifade ile bireyin görevlerini ne ölçüde başarılı bir şekilde yerine getirdiğini gösterir (Uysal, 2015, s.33).

Whelan, İslam ve Brooks, (2020), üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim performansını akademik performansın bir boyutu olarak ele almaktadırlar. Yazarlar, öğrencilerin kariyer gelişim performansını, kişisel kariyer hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, öğrencilerin kariyer

hedeflerine ulaşabileceklerine olan inancı, kariyer gelişimine yönelik faaliyetler yapabilmeleri ve bu konuda fırsatları değerlendirmeleri kariyer gelişim performansı olarak değerlendirilmektedir.

Bireysel kariyer planlama, kişinin kariyer seçimi yapması ile başlar. Kişilik özellikleri bireyin kariyer seçimini etkileyen önemli bir faktördür (Gökdeniz ve Merdan, 2011, s.23). Bununla birlikte kariyer seçimini etkileyen çeşitli sosyal ve psikolojik faktörler de bulunmaktadır (Özen, 2011, s. 83-84). Bunlar arasında; değer yargıları, ilgi alanları, inanç ve tutumları, yetenekleri, beklentileri, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları, aile, iş kollarındaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler, mesleklerin geleceği ile ilgili beklentiler, kültürel yapı, cinsiyet rollerine ilişkin algı gibi faktörler yer almaktadır (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013, s.42; Özen, 2011, s.83-84). Ayrıca, dijital dönüşümün yaşandığı günümüz koşullarında; küreselleşme, internet kullanımı, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve hayat boyu öğrenim yeterlilikleri, özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim performanslarını etkileyen unsurlar arasındadır (Çark. 2021, s.1698).

3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri Ve Modeli

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ve alt boyutlarının, kariyer gelişim performansına etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Bireylerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasını sağlayan en değerli kaynak olan zamanı yönetme becerisi bireysel performansı etkileyen önemli bir unsurdur (Gürbüz ve Aydın, 2012, s.12). Yapılan araştırmalar, zaman yönetimi becerisi gelişmiş bireylerin; genel performansları, akademik performansları ve verimliliklerinin arttığını ve aynı zamanda mesleki ve sosyal yaşamlarında hedeflerine daha kolay ulaştıklarını göstermektedir (Başak ve ark., 2008; Macan ve ark.,1990; Mackenzie, 1995, s.31-34). Ayrıca, alanyazında, zaman yönetimi becerilerinin akademik performansı etkilediğini gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır (Alay ve Koçak, 2003; Başak ve ark., 2008; Britton ve Tesser,1991; Durmaz ve ark., 2016; Gayef ve ark., 2017; Macan ark., 1990). Dolayısıyla, zaman yönetimi becerilerinin hem bireysel genel performans hem de akademik performans üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Öte yandan, Whelan ve ark. (2020) ise, üniversite öğrencilerinin kişisel kariyer hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımladıkları kariyer gelişim performansını akademik performansın bir boyutu olarak ele almaktadırlar. Bu bağlamda, zaman yönetimi becerilerinin akademik performansı etkilemesinden hareketle, zaman yönetimi becerilerinin akademik performansın bir boyutu olan kariyer gelişim performansını da etkilemesi muhtemeldir.

Ayrıca, Martens ve Lee (1998), sporcu öğrencilerin zamanı etkili yönetememelerine bağlı olarak, kariyer gelişimi ile ilgili faaliyetlere yeterli zaman ayıramadıklarını belirtmektedirler. Bununla birlikte, Onağ, Çevik ve Erdem (2021) yaptıkları araştırmada, öğrencilerin zamanı kullanma becerileri arttıkça kariyerleri ile ilgili karar verirken daha fazla kendi kendine yeterli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Akatay (2003) ise, etkili zaman yönetiminin kişisel verimliliği arttırarak, kariyer ve gelecek planlaması üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmektedirler. Alanyazında yapılan bu çalışmalar bağlamında, zaman yönetimi becerilerinin kariyer gelişim performansını da etkilemesi beklenmektedir.

Ayrıca, kariyer gelişimi, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na dayanmaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre, öğrencilerin yetenekleri/becerileri, performanslarını ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkilemektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, öğrencilerin belirli bir konudaki mevcut becerilerini kullanmalarının, performanslarını da doğrudan etkileyeceğini varsaymaktadır. Bununla birlikte, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, öğrencilerin becerilerini geliştirmeleri durumunda, öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentilerinin de artacağını ve bunun sonucunda; öğrencilerin performansları ve kariyer hedeflerine ulaşmalarının ise, dolaylı olarak etkileyeceğini savunmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Dolayısıyla, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na dayanarak, üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri, kariyer gelişim performanslarını da etkilemesi muhtemeldir.

Yukarıda belirtilen tüm gerekçelerden hareketle, zaman yönetimi becerilerinin kariyer gelişim performansı üzerinde etkisi beklenmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında incelenecek olan ana hipotez oluşturulmaktadır:

H₁: Zaman yönetimi becerileri kariyer gelişim performansını etkiler.

Zaman, üniversite öğrencilerinin hayattaki hedeflerini gerçekleştirmek için kullanacakları en değerli kaynaktır. Zamanını doğru planlayan, organize eden, değerlendiren ve zamanını boşa harcamayan öğrenciler, hedeflerine ulaşmada daha başarılı olabilmektedirler (Onağ ve ark., 2021). Zaman yönetimi becerilerinin kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisinin daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerekliliğinden hareketle, zaman yönetimi becerilerinin alt boyutlarının da kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisini incelemek üzere araştırmanın diğer hipotezleri oluşturulmaktadır:

H_{1a}: Zaman planlaması kariyer gelişim performansını etkiler.

H_{1a}: Zaman tutumları kariyer gelişim performansını etkiler.

H_{1c}: Zaman harcattırıcılar kariyer gelişim performansını etkiler.

Hipotezlere ilişkin oluşturulan araştırma modeli ise Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Çerçevesi

Araştırmanın evrenini üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma, ana kütlenin tamamından veri toplamanın zaman ve maliyet bakımından kısıtlı olmasından dolayı örneklem; Gazi Üniversitesi ve Hacı Bayram Veli Üniversitesi’ne kayıtlı, çevrimiçi anket aracılığıyla ulaşılabilen araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü 617 üniversite öğrencisine uygulanarak sınırlandırılmıştır. Araştırmada tesadüfi olmayan kolayda örnekleme tekniği ile çevrimiçi anket verisi toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu, Kırıkkale Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nun uygunluğu alınmış ve izin doğrultusunda çevrimiçi anket uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında, Ankara ilinde bulunan iki devlet üniversitesindeki 617 öğrenciden, kolayda örnekleme yöntemiyle toplanan verilerin analizine yer verilmiştir. Veriler çevrimiçi anket yoluyla toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, SPSS 22 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Veriler üzerinde normallik analizi, geçerlilik ve güvenilirlik testleri, doğrulayıcı faktör analizi, betimleyici istatistikler, regresyon analizleri yapılmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu, Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği ve Kariyer Gelişim Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada verilerin toplanması için hazırlanan anket formu toplam üç bölümden oluşmaktadır.

Anket formunun ilk bölümünü oluşturan kişisel bilgi formu; katılımcılarla ilgili bazı temel değişkenlere ait bilgileri elde etmeye yönelik araştırmacılar tarafından geliştirilen bir veri toplama aracı olarak tasarlanmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde katılımcıların zaman yönetimi becerilerinin düzeyini ölçmek amacıyla Britton ve Tesser (1991)’in geliştirdikleri, Türkçe’ye Alay ve Koçak (2002) tarafından çevrilen ve uyarlanan Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 3 alt boyut ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; 16 maddelik zaman planlaması, 7 maddelik zaman tutumları ve 4 maddelik zaman harcattırıcılardan oluşmaktadır. Ölçeğin zaman planlaması boyutunda

16. maddesi; zaman tutumları boyutunda 2, 6 ve 7. maddeleri tersine ifadeli madde olarak yer almaktadır. Zaman harcattırıcılar boyutunda ise 4 maddenin hepsinde tersine ifade kullanılmıştır.

Alay ve Koçak (2002) tarafından çevrilen ve uyarlaması yapılan Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği özgün formunda 5’li Likert olup, bu çalışma için 7’li Likert tipi cevap seçeneği kullanılması uygun görülmüştür. Çalışmaya katılanların ölçme aracına verdikleri cevaplarda, ifadelerin açıkladığı durumlara göre, 1= Asla; 2= Çok Nadiren, 3= Nadiren; 4=Ara sıra, 5= Sıklıkla, 6= Biraz Katılıyorum; 6= Genellikle; 7= Her Zaman şeklinde derecelendirilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise, Whelan ve ark. (2020) tarafından geliştirilmiş “Kariyer gelişim performansı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. Özgün dili İngilizce olan ölçeğin Türkçe çevrisi İngilizce okutmanı iki öğretim görevlisi ile her iki lisana ve konuya hakim uzman tarafından gerçekleştirilmiştir. Sonrasında bu çeviriler karşılaştırılarak her bir ölçek maddesi için, o maddeyi en iyi karşıladığı düşünülen ifadeler kabul edilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda ortaya çıkan ölçek, dilin anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla 12 kişilik öğrenci grubuna uygulanmış ve birkaç küçük değişikliklerle son haline getirilmiştir. Whelan ve ark. (2020) tarafından uyarlaması yapılan çalışmada, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçek 7’li Likert ile derecelendirilen 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum, 3= Pek Katılmıyorum; 4=Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum; 5= Biraz Katılıyorum; 6= Büyük Ölçüde Katılıyorum; 7= Tamamen Katılıyorum şeklinde yapılandırılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemede, Cronbach’s Alpha katsayılarından yararlanılmıştır. Bu doğrultuda güvenilirlik katsayıları; zaman yönetimi becerileri ölçeğinde 0,981; zaman planlama alt boyutunda 0,910; zaman tutucular alt boyutunda 0,650; zaman harcattırıcılar alt boyutunda 0,521; kariyer geliştirme performansı ölçeğinde 0,865 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Analizlere başlamadan önce zaman yönetimi becerileri ölçeğinde yer alan 2,6,7,16,24,25,26,27 numaralı maddeler ters çevrilmiştir. Tablo 1’de görüleceği üzere ölçeklerin geneli ve alt faktörlerinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2 ve -2 aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre, veriler normal dağılım gösterdiğinden analiz sürecinde parametrik testler uygulanmıştır. Zaman yönetimi ölçeğinin yapı geçerliliği, AMOS 24 programında doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Araştırmada zaman yönetimi becerileri ve alt boyutlarının kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Ölçek Geneli ve Alt Faktörlerin Tanımlayıcı ve Normallik Dağılımına İlişkin İstatistikler

	N					Çarpıklık		Basıklık	
		Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma	İst.	Std. Hata	İst.	Std. Hata
Kariyer Gelişim Performansı	617	1,00	7,00	5,3902	1,13434	-,991	,098	1,537	,196
Zaman Planlaması	617	1,00	7,00	4,2408	1,18470	-,026	,098	-,366	,196
Zaman Tutumlar	617	1,00	7,00	4,5883	1,03679	-,451	,098	,187	,196
Zaman Harcattırıcılar	617	1,00	7,00	4,7877	1,15600	-,736	,098	,809	,196
Zaman Yönetimi Becerileri	617	1,00	6,78	4,3877	,96317	-,156	,098	-,085	,196

Tablo 1’de görüleceği üzere, ölçeklerin geneli ve alt faktörlerinin basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinin +2 ila -2 aralığında olduğu görülmektedir. George ve Mallery (2010)’e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2.0 ve +2.0 arasında olması verilerin normal dağıldığının göstergesidir (Eraslan, Karanfil ve Akgün, 2017; Salam, 2017). Buna göre, veriler normal dağılım gösterdiğinden analiz sürecinde parametrik testler uygulanmıştır.

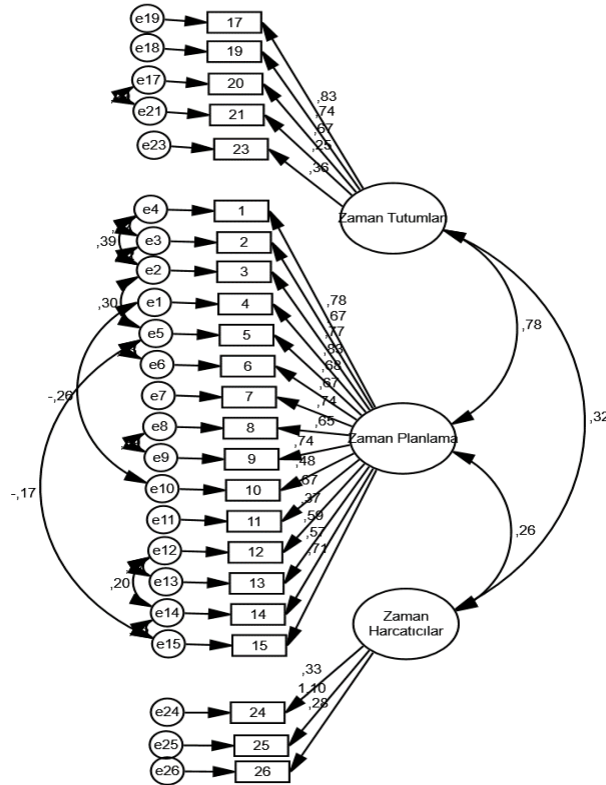
Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Faktörlerinin Güvenilirlik Analizi İstatistikleri

Boyutlar	Cronbach's Alfa	İfade sayısı
Kariyer Gelişim Performansı	,865	4
Zaman Planlaması	,910	16
Zaman Tutumları	,650	7
Zaman Harcattırıcılar	,521	4
Zaman Yönetimi Becerileri	,981	27

Tablo 2 incelendiğinde; kariyer gelişim performansı ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,865 iken, zaman planlaması alt boyutunun α katsayısı 0,910, zaman tutucular alt boyutunun α katsayısı 0,650, zaman harcattırıcılar alt boyutunun α katsayısı 0,521 ve zaman yönetimi becerileri ölçeğinin α katsayısı 0,981 olarak bulunmuştur. Elde edilen α katsayıları ölçeklerin güvenilir ve kendi içinde tutarlı olduklarına işaret etmektedir (Saruhan ve Özdemir, 2016, s. 196).

Tablo 2'ye göre, kariyer gelişim performansı ve zaman yönetimi becerileri ölçek genelinin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar boyutlarının ise, Cronbach's Alfa değeri 0,7'den düşük olmakla birlikte sosyal bilimlerde yeterli olarak kabul edilen 0,5 değerinden yüksektir.

Zaman yönetimi becerileri ölçeğinin yapı geçerliliği, AMOS 21 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile yapılmıştır. Ölçeğin alt faktörleri ve ölçek maddelerinin faktör yükleri Şekil 1'de görülmektedir. Ölçekte yer alan 16, 18, 22 ve 27 numaralı maddelerin faktör yüklerinin düşük olması nedeniyle, analiz sürecinde söz konusu maddeler çıkarılmıştır.

**Şekil 2:** Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği

Tablo 3'te yer alan istatistik değerleri incelendiğinde tüm uyum değerlerin kabul edilebilir uyum değerleri düzeyinde olduğu görülmektedir (Saruhan ve Özdemir, 2016, s.295).

Tablo 3. Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi İstatistikleri

χ^2/sd	RMSEA	CFI	NFI	RFI	IFI
3,058	,058	,934	,906	,886	,9935

3.5. Bulgular

Belirtildiği üzere alan çalışmasına dahil edilen katılımcılar üniversite öğrencileridir. Bahse konu katılımcıların bazı değişkenlere ait veriler Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Bazı Değişkenlere İlişkin İstatistikleri

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
Yaşınız	617	2,0	47,0	21,741	3,6339
Günlük internet kullanım süresi	617	2,0	5,0	4,071	,8780
Şu anki AGNO (Ağırlıklı Genel Not Ortalaması): 4’lük sisteme göre	617	1,0	5,0	3,767	1,0148

Katılımcıların bazı değişkenlere ilişkin değerler için Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların yaş ortalamalarının 21,741, standart sapmalarının 3.6339; günlük internet kullanım süresinin ortalaması 4,071, standart sapması 0,8780; mevcut AGNO (Ağırlıklı genel not ortalaması) için ortalamasının 3,767, standart sapmasının ise 1,0148 olarak bulunmuştur.

Çalışmanın bu aşamasında hipotezleri sınamak amacıyla regresyon analizleri yapılmış ve elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

Zaman yönetimi becerileri boyutlarının kariyer gelişim performansı üzerine etkisini araştıran regresyon analizi incelendiğinde; zaman yönetimi becerilerinin kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Tablo 5 incelendiğinde kariyer gelişim performansındaki değişimlerinin ($R^2 = ,376$) % 37,6’sının zaman yönetimi boyutları tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Buna göre, regresyon modeli aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

$$\text{Kariyer Gelişim Performansı} = 2,120 + (0,444 \times \text{Zaman Tutumları}) + (0,028 \times \text{Zaman Harcattırıcılar}) + (0,227 \times \text{Zaman Planlaması})$$

Tablo 5. Zaman Yönetimi Becerileri ve Kariyer Gelişim Performansı Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahminin Standart Hatası		
1	,613	,376	,373	,89799		
ANOVA						
Model	Kareler Toplamı		sd	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	298,307	3	99,436	123,310	,000
	Artık (Residual)	494,316	613	,806		
	Toplam	792,623	616			
Katsayılar						
		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		
Model	B		Std. Error	Beta	t	Sig.

1	Sabit	2,120	,204		10,400	,000
	Zaman Tutumları	,486	0,44	,444	11,044	,000
	Zaman Harcattırıcılar	,027	0,32	,028	,850	,396
	Zaman Planlaması	,216	,038	,227	5,727	,000

a. Predictors : (Sabit), Zaman Tutumları, Zaman Harcattırıcılar, Zaman Planlaması

b. Bağımlı Değişken: Kariyer Gelişim Performansı

Yapılan açıklamalar ve Tablo 5 değerleri göz önünde bulundurulduğunda; “H₁: Zaman yönetimi becerileri kariyer gelişim performansını etkiler” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiştir.

Zaman yönetimi becerisinin alt boyutu olan zaman planlaması boyutunun, kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi istatistikleri Tablo 6’da yer almaktadır. Tablo 6 verileri incelendiğinde; regresyon modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu, kariyer gelişim performansındaki değişimlerin %24’ünün zaman planlaması boyutundaki değişimlerle açıklanabileceği ifade edilebilir. Buna göre; “H_{1a}: Zaman planlaması kariyer gelişim performansını etkiler.” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiştir.

Tablo 6. Zaman Planlamasının Kariyer Gelişim Performansına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahminin Standart Hatası		
1	,494	,244	,243	,98711		
ANOVA						
Model	Kareler Toplamı		sd	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	193,377	1	193,377	198,461	,000
	Artık (Residual)	599,246	615	,974		
	Toplam	792,623	616			
Katsayılar						
		Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Sabit	3,406	,146		23,278	,000
	Zaman Planlaması	,471	,033	,494	14,088	,000

a. Predictors : (Sabit), Zaman Planlaması

b. Bağımlı Değişken: Kariyer Gelişim Performansı

Zaman tutumları boyutunun kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi istatistikleri Tablo 7’de yer almaktadır. Tablo 7 verileri incelendiğinde; regresyon modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu, kariyer gelişim performansındaki değişimlerin %34’ünün zaman tutumları boyutundaki değişimlerle açıklanabileceği ifade edilebilir. Buna göre; “H_{1b}: Zaman tutumları kariyer gelişim performansını etkiler.” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiştir.

Tablo 7. Zaman Tutumlarının Kariyer Gelişim Performansına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahminin Standart Hatası		
1	,585	,342	,341	,92096		
ANOVA						
Model	Kareler Toplamı		sd	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	271,001	1	271,001	319,514	,000

	Artık (Residual)	521,622	615	,848		
	Toplam	792,623	616			
Katsayılar						
		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Sabit	2,455	,168		14,582	,000
	Zaman Tutumları	,640	,036	,585	17,875	,000

a. Predictors : (Sabit), Zaman Tutumları

b. Bağımlı Değişken: Kariyer Gelişim Performansı

Zaman harcattırıcılar boyutunun kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisine yönelik Tablo 8’de yer alan regresyon analizi istatistikleri incelendiğinde, regresyon modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu, kariyer gelişim performansındaki değişimlerin %3’ünün zaman harcattırıcılar boyutundaki değişimlerle açıklanabileceği ifade edilebilir. Buna göre; “H_{1c}: Zaman harcattırıcılar kariyer gelişim performansını etkiler.” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiştir.

Tablo 8. Zaman Harcattırıcıların Kariyer Gelişim Performansına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahminin Standart Hatası		
1	,172	,030	,028	1,11830		
ANOVA						
Model	Kareler Toplamı		sd	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	23,510	1	23,510	18,799	,000
	Artık (Residual)	769,113	615	1,251		
	Toplam	792,623	616			
Katsayılar						
		Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	Sabit	4,581	,192		23,864	,000
	Zaman Harcaticılar	,169	,039	,172	4,336	,000

a. Predictors : (Sabit), Zaman Harcattırıcılar

b. Bağımlı Değişken: Kariyer Gelişim Performansı

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırma, üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ve alt boyutlarının kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Gazi Üniversitesi ve Hacı Bayram Veli Üniversitesi öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin kariyer gelişimi üzerine etkisi incelendiğinde, öğrencilerin zaman yönetimi becerilerinin kariyer gelişim performansları üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, erken kariyer dönemi olarak bilinen üniversite yıllarında öğrencilerin zaman yönetimi becerileri arttıkça kariyer gelişim performansları da artacaktır. Alanyazın incelendiğinde; Onağ ve ark.’nın (2021) çalışması, çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Onağ ve ark. (2021) çalışmasında; öğrencilerin zamanı kullanma becerileri arttıkça kariyerleri ile ilgili kararlar alırken daha fazla kendi kendilerine yeterli oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, Majid, Liming, Tong ve Raihana (2012), Singapur’lu işletme yönetimi

öğrencilerinin kariyer gelişimine etki eden sosyal becerileri tespit etmek için yaptığı araştırmasında, zaman yönetimi becerisinin kariyer gelişimine etki eden önemli sosyal becerilerden biri olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Rubio, Robinson, Gabrilove, ve Meagher (2017) ise çalışmasında, öğrencilerin kariyer geliştirme programlarının bileşenleri arasında zaman yönetimi becerilerinin de yer almasını talep ettiklerini belirtmektedir. Dolayısıyla, zaman yönetimi becerileri, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayan önemli bir fırsat olarak görülmektedir.

Zaman yönetimi becerilerinin alt boyutu olan zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar boyutunun öğrencilerin kariyer gelişim performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Dolayısıyla zaman planlamasına önem veren, zaman tutumları ile ilgili becerilerini geliştiren öğrencilerin kariyer gelişim performanslarının da yüksek olacağı görülmektedir. Zaman harcattırıcılar alt boyutunun, kariyer gelişim performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olmakla birlikte, düşük düzeyde kaldığı görülmektedir (%3). Zaman harcattırıcılar, zamanın boşa harcanması anlamına gelmektedir. Buna göre, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim performanslarının boşa harcadığı zamanları oranında olumsuz etkileneceği söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde üniversite öğrencilerinin zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcıların kariyer gelişim performansına etkisini inceleyen araştırmaya rastlanmadığı için herhangi bir kıyaslama yapılamamıştır.

Sonuç olarak; zaman yönetimi becerilerinin, kariyer gelişim performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, zaman yönetimi becerilerinin, zaman tutumları boyutunun kariyer gelişim performansını en fazla etkileyen, zaman harcattırıcılar boyutunun ise en az etkileyen boyut olduğu görülmektedir. Zaman yönetimi becerileri gelişmiş, zamanını iyi yöneten, bu doğrultuda zaman planlaması yapan, zaman tutumlarına önem veren ve zaman harcattırıcılardan kaçınan öğrencilerin, kariyer gelişim performanslarının daha yüksek olacağı söylenebilir. Zaman yönetimi becerileri gelişmiş öğrencilerin performansları, iş ve yaşam doyumu artmakta; rol belirsizliği, rol yükü ve stresi azalmaktadır (Macan ve ark., 1990). Ayrıca, öğrenciler için üniversite yıllarından itibaren kariyer gelişim performansının yüksek olması, mezuniyet sonrasında daha kolay iş bulabilmelerini, çalışmayı hedefledikleri meslekle ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmelerini ve çalışma hayatında daha başarılı olmalarını sağlayacaktır. Bununla birlikte, zaman yönetimi becerileri gelişmiş olan öğrencilerin kariyer gelişimi, kariyer planlama, geleceğe hazırlanma, yeni gelişmeleri ve teknolojiyi takip edebilme açısından daha yetkin olacakları söylenebilir (Başak ve ark., 2008; Gayef ve ark., 2017).

5. Son Notlar

Bu çalışmada, öğrencilerin zaman yönetimi becerilerinin, kariyer gelişim performansına etkisi incelenmiş olup, alanyazın incelendiğinde; bu konuda başka bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu bağlamda, çalışma kapsamında elde edilen bulguların, alanyazına önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

Tüm bunlardan dolayı, üniversite öğrencileri, hem çalışma hayatına hazırlanabilmeleri hem de gelecekte etkin birer birey olabilmeleri ve kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için, zaman yönetimi becerilerini geliştirmeye teşvik edilmelidir. Bu bağlamda, öğrencilerin kurs ve seminer gibi programlara katılımı desteklenmelidir. Konuyla ilgili öğrencilere yönelik atölye çalışmaları yapılmalı ve ücretsiz danışmanlık hizmetleri de verilmelidir. Ayrıca, bu araştırmada kariyer gelişim performansına sadece zaman yönetimi becerilerinin etkisi incelenmiştir. Bunun dışında; kariyer gelişim performansını etkileyebilecek; öz yeterlilik, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, sosyal medya kullanımı, mobil telefon kullanımı, LinkedIn vb. sosyal ağlar, dijital dönüşüm ve uzaktan eğitim gibi farklı değişkenler açısından da incelenebilir. Ayrıca, zaman-bütçe kısıtı ve tüm dünyada etkili olan Covid 19 pandemisi nedeniyle sadece iki devlet üniversitesi öğrencileri üzerinde yapılmış olması, çalışmanın en önemli sınırlılığdır. Bu nedenle, benzer çalışmaların farklı devlet ve vakıf üniversitesi öğrencilerine de yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akatay, A. (2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,10, 281-300. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/bartiniibf/issue/54672/630924>

- Akın, A. (2005). Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme, Erciyes Üniversitesi İİBF. Dergisi, 25, Temmuz-Aralık, 1-18. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/en/pub/sduibfd/issue/20821/222865#article_cite
- Alay, S. ve Koçak, S. (2002). Validity and Reliability of Time Management Questionnaire, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22, 9-13. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/hunefd/issue/7814/102594>
- Alay, S. ve Koçak, S. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki, Eğitim Yönetimi, 35, 326-335. Erişim adresi: <http://hdl.handle.net/20.500.12602/191190>
- Altuntaş, O. ve Kayıhan, H. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Farkındalıklarının İncelenmesi, Ergoterapi ve Rahabilasyon Dergisi, 1(2), 47-54 Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ered/issue/33210/369571>.
- Aluede, O., Imhonde, H., & Eguavoen, A. (2006). Academic, Career and Personal Needs of Nigerian University Students, Journal of Instructional Psychology, 33(1), 50-57. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ732732>
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2, 2-9. Erişim adresi: <https://library.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0000899&lng=0>
- Başak, T., Uzun, S. ve Arslan, F. (2008). Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri, TAF Preventive Medicine Bulletin, 7(5), 429-434. Erişim adresi: Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/234062589_Hemsirelik_Yuksekokulu_Ogrencilerini_n_Zaman_Yonetimi
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bayramlı, Ü. (2017). Zaman Yönetimi, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı.
- Britton, B., & Tesser, A. (1991). Effects of Time Management Practices on College Grades, Journal of Educational Psychology, 83, 405-410. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.83.3.405>
- Cascio, W. (1989). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life. McGraw-Hill.
- Claessens, J., VanEerde, W., Rutte, G., & Roe, A. (2007). A Review of the Time Management Literature, Journal of Personnel Review, 36(2), 255-276. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Cullen, J. (2013). Vocational Ideation and Management Career Development, Journal of Management Development, 32(9), 932-934. . <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2012-0125>
- Çark, Ö. (2021). Dijital Dönüşüm Çağının Kariyer Yolculuğunda Hayat Boyu Öğrenme Yeterlikleri, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 56(3), 1683-1704. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.08.1620>
- Çavuş, Ş. ve Kaya, A. (2015). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumu, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(5), 101-117. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/mjss/issue/40500/48519>
- Dessler, G. (2008). Human Resource Management, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Dodd, P., & Sundheim, D. (2005). The 25 Best Time Management Tools&Techniques, How to Getmore Done Without Driving Yourself Crazy, Peak Performance Press, USA.
- Durmaz, M., Hüseyinli, T. ve Güçlü, C. (2016). Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarı Arasındaki İlişki, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(7), 2291-2303. <https://doi.org/10.15869/itobiad.260266>
- Eraslan, M., Karanfil, A., Akgül, M. ve Korkmaz, S. (2017). Üniversiteler Arası Spor Müsabakalarına Katılan Muaythai Sporcularının Şiddet Eğilimlerinin Değerlendirilmesi, Mehmet Akif Ersoy

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(22), 404-412.
<https://doi.org/10.33689/spormetre.811987>
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım.
- Gayef, A., Tapan, B. & Sur, H. (2017). Relationship Between Time Management Skills and Academic Achievement of the Students in Vocational School of Health Services, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20(2), 247-257. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/551899>
- Genç, E. E. ve Aydoğan, E. (2016). İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 558-571. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/286759>
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, 3(2), 23-36. Erişim adresi: <http://aksarayiibd.aksaray.edu.tr/en/download/article-file/209428>
- Güçlü, N. (2001). Zaman Yönetimi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 25, 87-106. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10371/126932>
- Gürbüz, M. ve Aydın, A. (2012). Zaman Kavramı ve Yönetimi, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 1-20. Erişim adresi: <http://acikerisim.ksu.edu.tr:8080/xmlui/handle/ksu/270>
- Hoekstra, H. (2011). A Career Roles Model of Career Development, Journal of Vocational Behavior, 78, 159-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.016>
- İşcan, S. (2008). Pamukkale Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Akademik Başarıları Üzerindeki Etkisi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi.
- Karsten, L., & Leopold, J. (2003). Time and Management: The Needfor Hora Management, Personnel Review, 32(4), 405-421. <https://doi.org/0.1108/00483480310477506>
- Kenny, M., Aluede, O., & McEachern, A. (2009). A Comparison of Counselling Students in the United States and Nigeria, Australian Journal of Guidance and Counselling, 19(1), 41-55. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1072273>
- Kozak, A. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Kozak, M. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 41-53. Erişim adresi: <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/117>
- Küçükaltan, D., Karalar, S. ve Keskin, G. (2013). Etkili Zaman Yönetimi Uygulamalarında Yöneticileri Engelleyen Zaman Tuzakları: Edirne İl Merkezindeki Tekstil Fabrikalarında Görev Yapan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(24), 65-73. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kmusekad/issue/10212/125489>
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance, Journal of Vocational Behavior, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. San Francisco. (4th ed.).
- MaCan, T., Shahani, C., Dipboye, R., & Philips, A. (1990). College Students Time Management: Correlations With Academic Performance and Stress, Journal of Educational Psychology, 82(4), 760-768. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.4.760>
- Mackenzie, A. (1990). The Time Trap:. New York: McGraw-Hill.
- Mackenzie, A. (1995). Başarı ve Zaman, Başarılı Olmak İçin Zamanı Kullanma Sanatı, Çeviri:Gürcan Banger, Bilim Teknik Yayınevi, 1.Basım.

- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Raihana, S. (2012). Importance of Soft Skills For Education and Career Success, *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 2, Special.2, 1036-1042. <https://doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147>
- Martens, M., & Lee, F. (1998). Promoting Life-Career Development in the Student Athlete: How Can Career Centers Help?, *Journal of Career Development*, 25(2), 123-134. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ574809>
- Niles, S., & Harris Bowsbey, J. (2003). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri, Nobel Yayın Dağıtım.
- Nurmi, J., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal Importance and Related Achievement Beliefs and Emotions During the Transition From Vocational School to Work: Antecedents and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241-261. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1866>
- Onağ, Z., Çevik, S., & Erdem, Y. (2021). Is There a Relationship Between the Time Management Skills of Sports Manager Candidates and Career Decision Self-Efficacy?, *African Educational Research Journal*, 9(3), 696-703. <https://doi.org/10.30918/AERJ.93.21.105> ISSN: 2354-2160
- Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 81-96. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/eibd/issue/22683/242221>
- Rubio, D., Robinson, G., Gabrilove, J., & Meagher, E. (2017). Creating Effective Career Development Programs, *Journal of Clinical and Translational Science*, 1, 83-87. <https://doi.org/10.1017/cts.2016.30>
- Sabuncuoğlu, Z., Kaymaz, K. ve Paşa, M. (2016). Zaman Yönetimi, Alfa Aktüel Yayıncılık, 1. Baskı.
- Salam, M. A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: The Higher Education Perspective, *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3), 203-218. Retrieved from: <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Psychological-Capital-on-Job-and-Thai-Salam/87664b5027e5c7a6a8d4eba85783e1d1df203b14>
- Saruhan, Ş. ve Özdemirci, A. (2001). Bilim, Felsefe ve Metodoloji, İstanbul: Beta.
- Sayan, İ. (2005). Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi.
- Smith, H. (1998). Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası: Üretkenliği ve İç Huzuru Artırmak İçin Kanıtlanmış Stratejiler, Çeviren: Adalet Çelbiş, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Super, D. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Uyargil, C., Adal, Z., Ataay, İ., Acar, A., Özçelik, O., Sadullah, Ö., . . . Tüzüner, L. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta.
- Uysal, Ş. (2015). Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 32-39. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/715365>
- Whelan, E., İslam, N., & Brooks, S. (2020). Applying the SOBC Paradigm to Explain How Social Media Overload Affects Academic Performance, *Computers & Education*, 143, 103692. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103692>
- Yılmaz, İ., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencileri Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği, *Meslek Yüksekokulları Elektronik Dergisi*, 2, 9-21. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/20.500.11857/316>

Research Article

Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kariyer Gelişim Performansına Etkisi¹

The Effect of University Students' Time Management Skills on Career Development Performance

Nazik ERDAL AKYÜZ Öğr.Gör., Gazi Üniversitesi Tusuş Kazan Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Teknolojileri Bölümü Ankara, Türkiye nazikakyuz@gazi.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-8792-0376	Mahmut ÖZDEMİR Prof.Dr., Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Ankara, Türkiye mahmudozdemir@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-3202-1098
--	---

Extensive Summary

In today's living conditions where information and communication technologies are effective, the amount and variety of knowledge and skills in academic and professional fields expected from university students are increasing day by day.

In addition to this, they cannot find enough time for activities they want to do in order to reach their goals and be successful.

While the rapid changes in technology provide many conveniences in people's lifestyles and working lives, they also cause time pressure on university students. The lack of time resulting from time pressure has become one of the most important problems-in this day and age.; The problem of lack of time which is a unique resource that we cannot interfere with its flow in any way, cannot be brought back, cannot be postponed, and cannot be filled with anything else, can only be solved by the development of time management skills by university students.

In the university education process, students primarily aim to be successful at the academic level.; In the meantime in this process, students strive to explore career options that will shape their future and to set career goals. In these years, university students want to devote a significant part of their time to various internship opportunities, courses, seminars, and training activities that they think will stand out in preparation for business life and job applications. For this reason, university years are a period when students try to achieve their academic life tasks and take steps towards career development to shape their future. University students who try to do all these together may feel that there is not enough time and they may experience time problems. Therefore, the career development of university students is a process that requires time management skills and effort. For this reason, using their time management skills is important for students in terms of career development performance. In addition, in some studies examining the counseling services that university students need in their career development, time management is at the top (Aluede, Imhonde, & Eguavoen, 2006; Kenny, Aluede, & McEachern, 2009).

¹ Bu çalışma yazarlardan Prof. Dr. Mahmut Özdemir danışmanlığında “Sosyal Medya Kullanımında İletişim Yükü Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tez çalışmasından geliştirilerek oluşturulmuştur.

Based on all these reasons, the aim of this study is to measure the effect of university students' time management skills and their sub-dimensions on career development performance.

Within the scope of the research, the analysis of the data obtained from 617 students at two state universities in Ankara through convenience sampling method were included. Data were collected through an online survey. SPSS 22 and AMOS 24 package programs were used in the analysis of the obtained data. Normality analysis, validity and reliability tests, confirmatory factor analysis, descriptive statistics, regression analysis were performed on the data.

Personal Information Form, Time Management Skills Scale and Career Development Performance Scale were used as data collection tools in the study. The questionnaire form prepared for data collection in the study consists of three parts. There are 7 questions in the personal information form, which is the first part of the questionnaire.

In the second part of the questionnaire, the Time Management Skills Scale developed by Britton and Tesser (1991) and translated and adapted into Turkish by Alay and Koçak (2002) was used to measure the level of time management skills of the participants. The scale consists of 3 sub-dimensions and a total of 27 items. Sub-dimensions of the scale; consist of 16 items of time planning, 7 items of time attitudes and 4 items of time wasters. The 16th item of the scale in the time planning dimension and items 2, 6 and 7 in the dimension of time attitudes are included as reversed items. In the time wasters dimension, reverse expressions were used in all 4 items. The original form of the scale there was a 5-point Likert-type response option, and it was deemed appropriate to use a 7-point Likert-type response option for this study.

In the third part of the questionnaire, the "Career development performance" scale developed by Whelan, İslam, and Brooks (2020) was used. The scale consists of 4 items. The original form of the scale was a 5-point Likert-type scale and was structured as a 7-point Likert type for this study. Cronbach's Alpha coefficients was determined as 0.981 on the time management skills scale, 0.910 in time planning sub-dimension, 0.650 in the time keepers sub-dimension, 0.521 in the time wasters sub-dimension, 0.865 on the career development performance scale.

When the regression analysis investigating the effects of time management skills dimensions on career development performance is examined, it is seen that the effect of time management skills on career development performance is statistically significant ($p < 0.05$). It is seen that 37.6% of the changes in career development performance ($R^2 = .376$) can be explained by the time management dimensions. Accordingly, the H1 hypothesis was supported statistically. It can be stated that the regression model for the effect of the time planning sub-dimension on career development performance is statistically significant, and 24% of that changes in career development performance can be explained with the changes in the time planning dimension. Accordingly, the H1a hypothesis was supported statistically. It can be stated that the regression model for the effect of the time attitudes sub-dimension on career development performance is statistically significant, and 34% of that changes in career development performance can be explained with the changes in the time attitudes dimension. Accordingly, the H1b hypothesis was supported statistically. It can be stated that the regression model for the effect of the time wasters sub-dimension on career development performance is statistically significant, and 3% of that changes in career development performance can be explained with the changes in the time wasters dimension. Accordingly, the H1c hypothesis was supported statistically.

When the literature is examined, the study of Onağ, Çevik, and Erdem (2021) supports the findings of our study. Also, in a study conducted by Majid et al. (2012) to determine the social skills affecting the career development of Singaporean business management students, it was deduced that time management skill is one of the important social skills that affect career development. Similarly, Rubio et al. (2017), on the other hand, concluded that time management skills are among the components of students' career development programs. Within the scope of the research, it was concluded that as the time management skills of the students increase during the university years known as the early career period, their career development performance also increases. Also, in a research conducted by Majid et al. (2012) to determine the social skills affecting the career development of Singaporean business management students, it was concluded that time management skill is one of the important social skills

that affect career development. Similarly, in a study of Rubio et al. (2017), it was concluded that time management skills are among the components of students' career development programs.

It has been observed that the sub-dimensions of time management skills that are time planning, time attitudes and time wasters, have a statistically significant effect on students' career development performance. Therefore, it is seen that the career development performance of students who give importance to time planning and develop their skills related to time attitudes will be high. Although the effect of the time wasters sub-dimension on career development performance is significant, it has a low effect (3%). Time wasters mean time wasted. Accordingly, it can be said that the more time university students waste, the more negatively their career development performance will be affected.

As a result; It can be said that time management skills have a statistically significant and positive effect on career development performance. On the other hand, it is seen that time management skills, time attitudes dimension affects career development performance the most, and time wasters dimension affects the least. It can be said that the career development performance of students who have developed time management skills, manage their time well, plan their time accordingly, give importance to their time attitudes and avoid time wasters will be higher..

Because of all these, participation in programs such as training programs, courses and seminars on time management skills should be supported for university students to reach their career goals. It is also recommended to examine it in terms of different variables such as self-efficacy, information and communication technology use, social media use, mobile phone use, use of some platforms such as LinkedIn, digital transformation and distance education.