

Zaman Tuzaklarının Örgütsel Atalet Üzerindeki Etkisi (The Effect of Time Traps on Organizational Inertia)

Emel KESİM^a Sibel AYDEMİR^b

^aZonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Zonguldak, Türkiye. emel.kesim@beun.edu.tr

^bZonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Zonguldak, Türkiye. sibelzku@yahoo.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Atalet Zaman Tuzakları Zaman Yönetimi	Amaç – Bu çalışma özel sektör çalışanlarının atalet durumlarının, sebeplerinin, örgütsel sonuçlarının neler olduğunun incelenmesini ve zaman tuzaklarının örgütsel atalet etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Yöntem – Bu çalışmada bağımlı değişken olan atalet davranışı ile bağımsız değişkenler olan zaman tuzaklarının ve demografik faktörlerin ilişkisinin analiz edildiği bir model ortaya konmuştur. Araştırma evrenini imalat sanayi çalışanları, örneklemini ise Zonguldak ilinde faaliyette bulunan jeneratör firması çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Veriler Zonguldak ilinde faaliyet gösteren özel sektör çalışanı 119 kişiden elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak zaman tuzakları ve örgütsel atalet ölçeğinden yararlanılmıştır. SPSS 26.0 ve Stata 16.0 programları kullanılarak bulgular değerlendirilmiştir. Ölçeklerinin yapısal geçerliliğinin sağlanmasında doğrulayıcı faktör ve içsel tutarlılığını tespit etmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için parametrik analizler uygulanmıştır. Bulgular – Araştırmada gözlemlenen örgütsel atalet davranışında kişi ve işyeri kaynaklı zaman tuzaklarının etkisinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Tartışma – Araştırma bulguları zaman tuzakları ve örgütsel atalet arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışmanın zaman tuzaklarının örgütsel atalet etkisini ortaya koyan bir çalışma olması nedeniyle alan yazına katkısı olacağı düşünülmektedir.
Gönderilme Tarihi 1 Ocak 2023 Revizyon Tarihi 21 Mart 2023 Kabul Tarihi 25 Mart 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Perceived Organizational Support Job Satisfaction Organizational Commitment Kazakhstan University Employees Received 1 Ocak 2023 Revised 21 March 2023 Accepted 25 March 2023	Purpose – The aim of this study is to examine the inertia status of the personnel working in private sector companies, their causes and organizational consequences. In addition, it is aimed to reveal the effect of time traps on organizational inertia. Design/method/approach – In this study, a model was presented in which the relationship between inertial behavior, which is the dependent variable, and time traps and demographic factors, which are the independent variables, is analyzed. The research population consists of the manufacturing industry employees, and the sample consists of the employees of the generator company operating in Zonguldak. As data collection tools in the research face-to-face survey method was used. The data of the research were collected from 119 worker working in private companies operating in Zonguldak. As data collection tools, the time traps scale and organizational inertia scale was used. The findings obtained from the research were evaluated using SPSS 26.0 and Stata 16.0 programs. Reliability analysis was used to determine the internal consistency of the research scales, and confirmatory factor analysis was used to ensure structural validity. In the study, correlation analysis was used to determine the direction and severity of the relationship between dependent and independent variables, multiple regression analysis was applied to examine the relationship between variables, and parametric analyzes were used to determine the differences. Results – It was showed that the effect of personal and workplace-based time traps on the organizational inertia behavior is high. Discussion – Research findings show that there is a positive relationship between time traps and organizational inertia. In addition, it is thought that the research will contribute to the literature of time traps on organizational inertia.
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Kesim, E., Aydemir, E. (2023). Zaman Tuzaklarının Örgütsel Atalet Üzerindeki Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 15 (1), 751-764.

1. Giriş

Günümüzde rekabet koşulları hızlı bir şekilde gelişmektedir. Dolayısıyla örgütler rekabet avantajı elde etmek ve sürekliliklerini sağlamak amacıyla çeşitli stratejilere başvurmuşlardır. Örgütlerin kullandıkları stratejik analizlerden biri de örgütsel atalet düzeyini tespit etmektir. Örgütsel ataletin organizasyonun birçok biriminde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Bir örgütte bireysel atalet yüksek ise örgütsel atalet düzeyi de yüksektir. Bireysel atalet aslında örgütsel ataletin bir alt boyutudur. Hem bireysel hem de örgütsel atalet örgüt için olumsuz çıktılara neden olmaktadır. Aynı zamanda örgütsel ataletin sebeplerinden birinin de zaman tuzakları olduğu düşünülmektedir. Günümüzde firmaların başarısını veya başarısızlığını belirleyen ölçüt, zamanı akıllı, etkili ve verimli kullanma becerisidir. Çünkü zaman telafi edilemeyen bir kaynaktır.

Örgütsel literatürde, örgütsel atalet ve zaman tuzaklarının bir arada incelendiği bir araştırma bulunmamaktadır. Atalet, örgüt içinde değerli bilgilerin bastırılması, katı kurallar ve örgüte aşırı bağlılık dahil olmak üzere örgütlerde çeşitli şekillerde kendini gösterir (Boyer ve Robert, 2006).

Örgüt, çevresiyle etkileşime giren ve kendi kendine yeten açık bir sistemdir. Kapalı iletişim ve bilgi kanalları, bir organizasyonun çevresinde meydana gelen değişikliklerden habersiz kalmasına ve yok olmasına neden olur. Esnek olmayan kuruluşlar ve bireyler, değişen ortamlara uyum sağlayamaz. Bireysel durgunluk örgütsel ataletle yol açar (Boyer ve Robert, 2006; Hirschmann, 2021; Moradi vd., 2021). Zaman tuzaklarıyla etkin bir şekilde mücadele edememek, kötü zaman yönetimine yol açmaktadır. Zaman tuzakları bu noktada oldukça önem kazanmaktadır. Örgütsel atalet; kişi kaynaklı ve işyeri kaynaklı zaman tuzaklarının etkisiyle örgütün hantallığına ve değişime karşı direncine yol açabilmektedir. Örgütsel çevikliğin zıttı olan örgütsel atalet örgütün gelişmesindeki engel olarak önemli rol oynayan bir faktördür. Bu sebeple çalışmada kavramlar arasında mevcut olduğu düşünülen ilişki incelenmeye çalışılmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Zaman Tuzakları

Zaman yönetimi, yönetim bilimi alan yazınında önemli bir kavram ve yönetim anlayışı haline gelmiştir. Bunun nedeni, zamanın yönetiminin hem yöneticiler hem de çalışanlar için en önemli kaynaklardan biri olmasıdır. Zaman etkin yönetildiğinde organizasyon ve yönetim daha verimli hale gelecek ve verimsizlik sorunu ortadan kalkacaktır (Aydın, 2011). Kelly ve arkadaşları (2005), zamanın etkin kullanımı, planlama ve organizasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Zaman verimli kullanıldığında üretim aşamasında verimlilik artacak ve çıktı kalitesi yükselecektir. Bu doğrultuda zamanın verimli ve etkin kullanılması ile işletmelerde oluşan karmaşanın, zaman kayıplarının ve israfların önüne geçilecek; iş yükünün baskısını azaltacak ve başarıya katkı sağlayacaktır (Atay, 1999; Aydeniz, 2000; Gönen ve Özmete, 2004).

Zaman yönetimi, zamanın düzenlenmesine ve böylece kullanım verimliliğinin artmasına olanak tanıyan bir teknolojidir. Zaman yönetimi: hedef belirleme; zaman planlama; görevleri ve kaynak yönetimini devretme; çaba analizi; faaliyet sürelerini belirleme; öncelikleri belirleme; listeleri hazırlama gibi faaliyetleri içermektedir. Bu bağlamda zaman yönetimi süreci çevre analizini, stratejilerin geliştirilmesini, hedeflerin belirlenmesini, önceliklerin planlanmasını, uygulamayı ve hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesini kapsamaktadır (Safonov vd., 2017).

Yapılan araştırmalar, zamanı etkin yönetme becerisinin bireysel başarıyı sağlamada kritik bir role sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, bu beceriye sahip olmak tek başına bir anlam ifade etmez. Zamanı etkin kullanmanın bir diğer şartı da zaman tuzaklarına düşmemektir. Bireyler zamanı etkin ve verimli geçirmek için çabalarırken bir yandan da her türlü zaman tuzağıyla mücadele etmek zorundadırlar. Zamanı yönetirken karşılaşılabilecek aksaklıkları ve bunlara neyin sebep olduğunu bilmek gerekmektedir. Bu nedenle zaman tuzaklarının farkındalığı önem arz etmektedir.

Zaman tuzakları kişiden ve çevreden kaynaklanan faktörler olarak iki başlık altında incelenebilmektedir. Kişiden kaynaklanan zaman tuzakları; organize olamama, erteleme, muallakta olma, hayır diyememe, düzensizlik, öncelikleri belirleyememe ve önem sırasına göre sıralayamama şeklinde sayılabilmektedir. Dış etkenlerin neden olduğu zaman tuzakları ise ziyaretçiler, iş kazaları ve doğal olarak meydana gelen olaylar olarak sıralanmaktadır (Tortumlu vd., 2021). Mackenzie ve Nickerson (2009) ise araştırmalarında zaman tuzaklarını kriz yönetiminde yetersiz planlama, öz disiplin eksikliği, hayır diyememe, zayıf iletişim, kötü

yürütülen toplantılar, sanallaşan dünya, e-posta çılgınlığı, önüne geçilemeyen telefon görüşmeleri, eksik bilgi ve dosya takibi, karmaşık yetki ve sorumluluk, etkin olmayan yetki devri ve eğitim şeklinde sıralanmaktadır.

Zaman tuzaklarıyla etkin bir şekilde mücadele edememek, kötü zaman yönetimine yol açmaktadır. Kötü zaman yönetiminin göstergeleri sıklıkla geç kalmak, enerji düşüklüğü, motivasyon, sabırsızlık, hayal kırıklığı, erteleme, mükemmeliyetçilik, ayrıntıda boğulma ve tevazu olarak ortaya çıkmaktadır (Jha, 2008). Zaman yönetimini etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için planlama, önceliklerin belirlenmesi, hedeflere odaklanmak, yetki devretmek, sorumlulukları ana hatlarıyla belirtmek, beklentileri bildirmek ve programlara kişisel ve mesleki gelişim zamanını dahil ederek iş yaşam dengelerini yönetmek şeklinde yöntemler önerilmektedir (Farrell, 2017). Çalışanların zaman yönetimi davranışından yararlanmasının, kişisel ve mesleki yaşamlarında zamanın kontrolü algılarını geliştirdiği gerekçesiyle iş tatmini ve iş performansını arttırdığı, stresi azalttığı ifade edilmektedir (Akhtar vd., 2021).

Zaman tuzakları ile ilgili alan yazın incelendiğinde zamanı etkili kullanma uygulamalarında yöneticileri engelleyen zaman tuzaklarının hızlı okuma konusundaki eğitim eksikliğinden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır (Küçükaltan vd., 2013). İşletmelerdeki zaman yönetimi uygulamalarının analiz edilmesi kapsamında gerçekleştirilen bir çalışmada genellikle yönetsel zaman tuzaklarıyla karşılaşıldığı belirtilmektedir (Örücü vd., 2007). Zaman tuzaklarının çalışanlarda erteleme davranışı eğilimi ile ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada ise kişi kaynaklı zaman tuzaklarının erteleme davranışına etkisi olduğu bulunmuştur (Aydemir, 2018). Akademik yöneticilerin karşılaştıkları tuzakları incelemek ve baş etme yollarını tespit etmek amacıyla yapılan bir diğer çalışmada kişi kaynaklı tuzaklardan “hayır diyememe”, “açık kapı politikası” ve “sosyalleşme”; iş kaynaklı tuzaklardan ise “randevusuz misafirler”, “programsız toplantılar”, “sosyal medya-internet” ve “telefon görüşmeleri-mesajlar” ön plana çıkmıştır. Bu durumlarla baş etme yöntemleri olarak da öncelikleri belirleyerek planlama yapmak, randevu-görüşme saati belirlemek, kararlı duruş sergilemek ve sekreteryaya kullanmak gerektiği ortaya konmuştur. Zaman tuzaklarına yakalanmanın olumsuz yönleri bağlamında “öfke”, “moral bozukluğu” ve “tükenmişlik” yaşanabileceği vurgulanmaktadır (Aykaya, 2019). Literatürde zaman tuzakları pek çok açıdan değerlendirilmiştir. Çalışmamız kapsamında da zaman tuzaklarının çalışanlar üzerinde önemli etkisi bulunan örgütsel atalet etkisi araştırılmaktadır. Bu doğrultuda izleyen bölümde örgütsel atalet kavramsal olarak ele alınacaktır.

2.2. Örgütsel Atalet

Türk Dil Kurumuna göre atalet, “tembellik; işsizlik, işsiz kalma; işlemezsizlik; süredurum” gibi anlamları bulunmaktadır (<https://sozluk.gov.tr>). Kökenine bakıldığında “atıl” kökünden gelmekte ve kullanılmayan anlamını ifade etmektedir. Atalet; yavaşlık, isteksizlik, miskinlik, uyuşukluk olarak da tanımlanabilir. Bu durumda ataletin içinde, durgunluk, erteleme eğilimi, mazeret yaratma ve tembellik gibi kavramlardan oluşan duygusal bir karışımın olduğu söylenebilir.

Örgütsel atalet örgütlerin değişimlere uyum sağlamasını zorlaştıran, örgütlerin her düzeyde başarıya ulaşmalarını engelleyen, örgütlerin verimlilik, etkinlik, süreklilik ve karlılıklarını olumsuz etkileyen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan yazında atalet kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Atalet kavramı bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç farklı boyutta ele alınabilir.

Bireysel atalet, kişisel nedenlerle bağlantılı olarak çalışanların sürekli erteleme davranışı göstermesi veya vazgeçmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel atalet, bir kuruluşun dış çevresel değişiklikler karşısında sürdürülebilir ve istikrarlı bir gelişme aramak için geçmiş uygulamalarına bağlı kaldığı ve mevcut durumu korumak için geçmiş örgütsel yapıyı, örgütsel stratejileri ve kurum içi prosedürlerini sürdürdüğü bir örgütsel operasyon olgusunu ifade etmektedir. Genel olarak organizasyonel stratejiler, sistemler ve prosedürler gibi çok sayıda ve iç içe geçmiş liderlik tarzları ve yönetim modelleri; çalışanların takım ruhu ve iş yapma kapasitesi gibi faktörleri içermektedir. Toplumsal atalet ise hem bireysel hem de örgütsel ataletin toplamının toplumsal boyutta etkileri olarak ifade edilebilir.

Örgütsel ataletin üç çeşidi bulunmaktadır. İçgörü ataleti, yöneticilerin belirsizlik durumlarında yaşanabileceklere ait tahminleri ve değerlendirmeleri ile ilgili başarısızlıkları gündeme geldiğinde oluşur. Eylem ataleti yönetimin ortaya çıkan problemlerle ilgili yapılması gerekenleri yapmakta geç kaldığı ya da tepkisiz kaldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Eylem ataleti, örgütün çevresindeki faaliyetlere yönetsel tepkileri çok yavaş olduğunda veya elde edilen bilgiler, kuruluşa yararlı olacak faaliyetlerin yapılmasına

rehberlik etmek için yetersiz kaldığında meydana gelmektedir (Hedberg ve Wolff, 2003). Psikolojik atalet değişimin önünde bir engel olarak görülmektedir. Psikoanalitik bir bakış açısı, örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyen bireysel ve grup uzlaşmalarına ve işlev bozukluklarına yol açabilecek stres, kaygı ve psikolojik savunuculuğu vurgulamaktadır (Allcorn ve Diamond, 1997). Mevcut durumu sürdürme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Gal, 2006). Değişime direnç göstererek, aynı kararı tekrarlama veya uygulamadan kaçınarak mevcut durumu koruma eğilimi olarak ifade edilmektedir (Alos-Ferrer vd., 2006).

Örgütsel ataletin bireysel ataletten etkilendiği gerçeği göz önünde bulundurulduğunda; mükemmeliyetçilik, erteleme alışkanlığı, yabancılaşma, iş tatminsizliği, başarısızlık endişesi gibi kişisel özelliklerin etkisinin yüksek olduğu söylenebilir. Ataletin ortadan kaldırılması için bu faktörlerin minimize edilmesi gerekir. Ataletle başa çıkmak veya kurtulmak için Godkin ve Allcorn'un (2008) geliştirdikleri model içgörü kazanımı, eylemsel oryantasyon ve değişime psikolojik hazırlık olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. İçgörü kazanımı içgörü ataletini ortadan kaldırmaya yönelik yaklaşımdır. İçgörü ataletinden kurtulmak için çift döngü öğrenme ve reflektif uygulamalar önerilmektedir. Eylemsel oryantasyon eylem ataletini ortadan kaldırmaya yönelik yaklaşımdır. Eylem ataletinden kurtulmak için çapraz gruplar ve sistematik problem çözme uygulamaları önerilmektedir. Değişime psikolojik hazırlık psikolojik ataleti ortadan kaldırmaya yönelik yaklaşımdır. Psikolojik ataletten kurtulmak için lider/örgütsel sınırlama ve geçiş alanı-zaman uygulamaları önerilmektedir.

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda örgütsel atalet olgusunun iş uygulamalarında ve akademik araştırmalarda popüler olduğu görülmektedir (Gavetti, 2005; Gilbert, 2005, 2006; Gavetti ve Tripsas, 2000). Huang vd. (2013) Tayvan'daki küçük ve orta ölçekli imalat işletmelerinde (KOBİ) yaptıkları araştırma sonucunda inovasyonun örgütsel atalet ile iş modeli yeniliği arasındaki ilişkide ve örgütsel atalet ile firma performansı arasındaki ilişkide önemli bir aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Pek çok çalışma, örgütsel ataletin bir örgütün yenilik yapmasını engellediğini iddia etmektedir (Francis ve Smith, 1995; Amabile vd., 1996; Blumentritt ve Danis, 2006; Nijssen vd., 2006; Matthyssens vd., 2006). Örgütler değişim girişiminde bulunduğu anda, önceki modellerin yarattığı deneyim veya örgütün sabit işletim sistemlerine bağlı kalması nedeniyle çeşitli örgütsel yapılar, sistemler ve stratejiler için atalet davranışı ortaya çıkmaktadır (Huang vd., 2013). Atalet genellikle yeniliğin önünde bir engel olarak görülmektedir. Pek çok bilim adamı, ataletin, işletmelerin mevcut iş modellerini yıkmasını ve bu iş modellerinde herhangi bir değişiklik yapmasını engellediğini varsaymaktadır (Sull, 1999; Matthyssens vd., 2006; Chesbrough, 2006, 2007).

Zaman tuzaklarının çalışanların bireysel atalet içinde bulunmalarına sebep olabileceği bu durumun örgütün de atalet içerisinde olmasına neden olabileceği düşünülmektedir. Örgütsel atalet ile birey veya örgütün mevcut durumunu korumak konusunda ısrarcı olması, örgütün değişen çevre koşullarına uyumunu zorlaştırmaktadır. Önceki bölümde ifade edilen kişi kaynaklı ve iş yeri kaynaklı zaman tuzaklarının örgütsel ataletle neden olan ve örgütün mevcut gelişmelere uyum sağlamasını zorlaştıran faktörler olabileceği tezinden yola çıkarak konunun araştırılması gerekmektedir. Dolayısıyla zaman tuzaklarının örgütsel ataletle olan etkisinin araştırılması alan yazın açısından önemlidir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı

Örgüt performans göstergelerinden olan verimlilik, karlılık, etkinlik, etkililik ve yenilikçilik gibi standartları rekabetçi seviyelerde tutabilmek için örgütlerin insani bir zayıflık olan ataletten ne olduğunu bilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, atalet davranışı ile zaman tuzakları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek, zaman tuzaklarının hangi boyutlarının atalet davranışını etkilediğini ve çalışanlarda atalet davranışının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

3.2. Araştırma Model ve Hipotezleri

Araştırmanın değişkenlerine bakıldığında atalet davranışı bağımlı değişken, zaman tuzakları ve demografik faktörler bağımsız değişkenlerdir. Araştırmanın hipotezleri bağımlı ve bağımsız değişkenler göz önünde bulundurularak aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

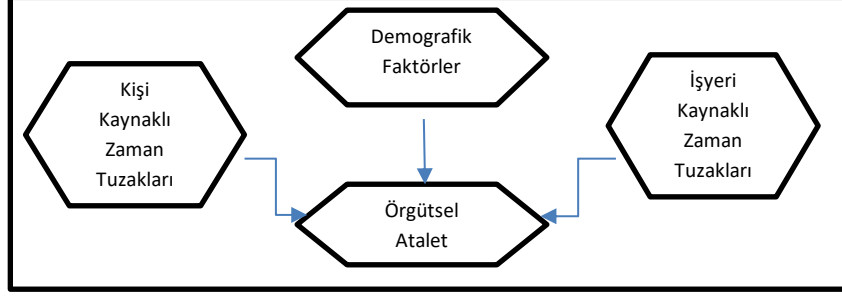
H1a: Atalet davranışı ile kişi kaynaklı zaman tuzakları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Atalet davranışı ile iş kaynaklı zaman tuzakları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Zaman tuzakları arttıkça atalet davranışı artar.

H1d: Atalet davranışı demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için keşifsel olarak gerçekleştirilen kavramsal model aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini imalat sanayi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma gerçekleştirilirken zaman ve maliyet unsurları göz önüne alınarak araştırma kapsamı coğrafi, incelenen cevaplayıcı grubu ve araştırma dönemi açısından sınırlandırılmıştır. Bu kısıtlamalar doğrultusunda; coğrafik açıdan Zonguldak ili, incelenen zaman dilimi olarak Aralık ayı, incelenen cevaplayıcı grubu olarak da imalat sanayinde faaliyette bulunan jeneratör firması çalışanları araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Anket verileri, 30.11.2022 tarih ve 414 Protokol numaralı Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Etik Kurul izni ile 2022 Aralık ayında Zonguldak ilinde bulunan bir jeneratör firmasında çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış olup (Lin,1976:158) ortalama personel sayısının araştırmanın yapıldığı dönemde N=193 olduğu bilinmektedir. Araştırma verileri basit rastgele örnekleme yöntemi ile 119 çalışanından toplanmıştır. Örnekleme erişim yüzdesi %61'dir.

3.4. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmada kullanılan veriler, yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ankette; zaman tuzakları ve atalet davranışı olmak üzere 5'li Likert tarzında hazırlanmış iki ölçek bulunmaktadır. Anket sorularının birinci bölümü zaman tuzakları, ikinci bölümü atalet davranışı ve son bölüm demografik sorulardan oluşmaktadır. Zaman tuzakları ölçeği için Silahtaroğlu'nun (2004) zaman tuzakları ölçeğinden, örgütsel atalet için Orçanlı vd. (2020) tarafından paylaşılan atalet ölçeğinden yararlanılmıştır.

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmadan elde edilen bulgular SPSS 26.0 ve Stata 16.0 programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma ölçeklerinin iç tutarlılığının tespitinde güvenilirlik, yapısal geçerliliğin sağlanmasında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetinin tespiti için korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için çoklu regresyon, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için parametrik analizlerden bağımsız örneklem T testi ve iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için ise varyans analizi (ANOVA) ve tek yönlü ANOVA testleri uygulanmıştır.

Güvenilirlik bir test yada ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgililenen sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir. Elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonrasında yapılacak analizler için temel teşkil etmektedir. Güvenilirlik analizi ile ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ve ölçeklerin özellikleri ve güvenilirlikleri değerlendirilmektedir. Güvenilirlik analizi ile toplam skorların söz konusu olduğu likert tipi vb. ölçeklerin güvenilirliğini belirleyen katsayılar hesaplanmakta ve ölçeklerde yer alan sorular arasındaki ilişkiler hakkında bilgi elde edilmektedir (Kalaycı, 2014: 403).

Öte yandan, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçme modellerini geliştirmek için yaygın olarak kullanılan analitik bir yöntemdir. Bu yöntem, önceden oluşturulan modeller tarafından gözlenen değişkenlerden yola çıkarak faktör oluşturmaya yöneliktir. Genellikle ölçek geliştirmede, geçerlilik analizlerinde veya önceden belirli bir yapıyı doğrulamayı amaçlamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 78).

4. Bulgular

4.1. Demografik Veriler

Çalışmada demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo.1’de verilmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından yorumlandığında araştırmaya katılanların %37’si kadınlardan ve %63’ü erkeklerden oluşmaktadır. Demografik değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde katılımcıların yaklaşık %50’sinin 21-30 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Katılımcıların %21.8’i 31-40 yaş aralığında, %23.5’i ise 41-50 yaş aralığındadır. Medeni durum değişkenine bakıldığında katılımcıların %49.6’sı evli, %50.4’ünün bekar olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkeni incelendiğinde katılımcıların %49.6 ile büyük çoğunluğunun lise, %16.8’inin ilköğretim, %22.7’sinin önlisans, %10.9’unun lisans eğitimi aldığı görülmektedir. Gelir durumu değişkenine göre yaklaşık %74.8’inin 4001-7000 TL arasında gelire sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Faktörler

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	75	63,0
Kadın	44	37,0
Yaş		
21’den küçük	6	5,0
21-30	57	47,9
31-40	26	21,8
41-50	28	23,5
51-60	2	1,7
60’tan büyük	-	-
Medeni Durum		
Evli	59	49,6
Bekar	60	50,4
Eğitim Durumu		
İlköğretim	20	16,8
Lise	59	49,6
Önlisans	27	22,7
Lisans	13	10,9
Yüksek Lisans	-	-
Doktora	-	-
Gelir Düzeyi		
4000 TL’den az	2	1,7
4001 - 7000 TL arası	89	74,8
7001 – 10.000 TL arası	20	16,8
10001 – 13.000 TL arası	4	3,4
13.001 TL veya daha fazla	4	3,4
İş Deneyimi		
1 yıldan az	17	14,3
1-2 yıl arası	44	37,0
2-3 yıl arası	28	23,5
3-4 yıl arası	13	10,9
4 yıl ve üstü	17	14,3

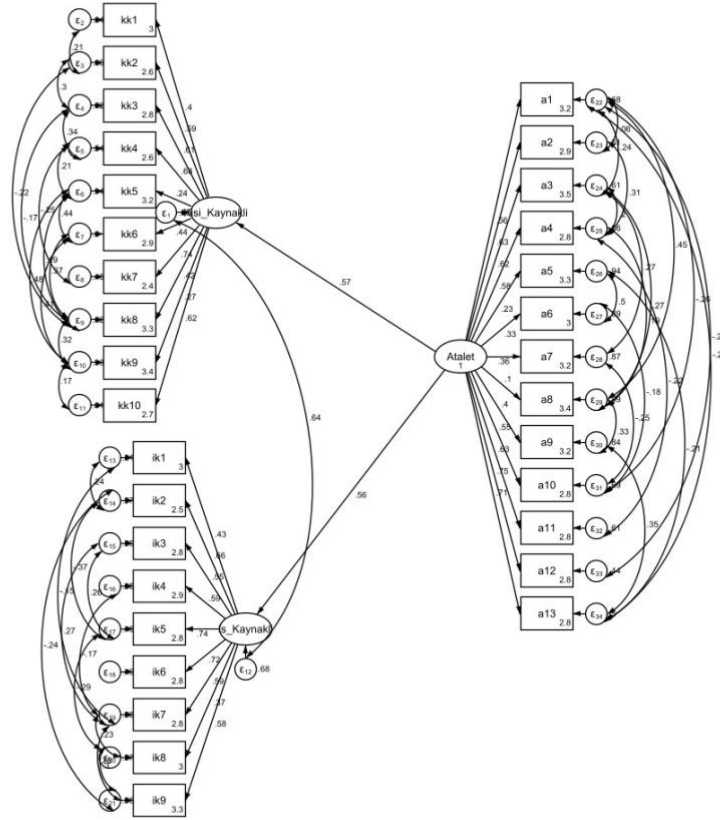
4.2. Araştırma Verilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Oluşturulan modelin yapı geçerliliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmış olup DFA analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Uyum Değerleri

Uyum Kriteri	χ^2	p-değeri	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	AIC	TLI
Önerilen Uyum Değerleri	591,393	0,000	1,41	0,059	0,083	0,877	10449,322	0,854

Tablo 2’deki uyum değerleri incelendiğinde ki-kare değeri 591,393; p-değeri 0,000; kikare/serbestlik derecesi 1,41; RMSEA değeri 0,059; SRMR değeri 0,083; CFI değeri 0,877; AIC değeri 10449,322; TLI değeri 0,854 olarak belirlenmiştir. Kikare/serbestlik derecesi oranının üçten küçük olması kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir. Yaklaşık hataların karekökü (RMSEA) istatistiğinin 0,05’ten küçük olması iyi uyumun bir göstergesi olarak dikkate alınmaktadır. Standardize edilmiş hataların ortalama karekökü (SRMR)’nün 0,05’in altında olması iyi bir uyumu gösterirken, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)’nin ve Tucker & Lewis indeksi (TLI)’nin 0,95’ten büyük olması kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir. İlgili kriterlerine dayanan uyum istatistikleri olarak Akaike (AIC)’nin bağımsız ve doymuş modelden küçük olması gerekmektedir (Bayram, 2010). Elde edilen değerler kabul edilebilir uyum ölçütleri aralığındadır. Şekil 1’de test edilen modele ait standardize edilmiş çözüm değerleri gösterilmektedir.



Şekil 2: Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N of Items
Zaman Tuzakları	0,873	19
Atalet Davranışı	0,823	13

Tablo 3'te ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde kullanılan alfa katsayıları (Cronbach's Alpha) yer almaktadır. Güvenirlik analizleri sonucunda, zaman tuzakları ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.873, atalet davranışı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0.823 olarak saptanmıştır. Bulunan değerler, araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığa sahip olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 4: Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi

		Cronbach's Alpha	N of Items
Zaman Tuzağı Ölçeği	Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları	0,812	10
	İş Kaynaklı Zaman Tuzakları	0,822	9
Örgütsel Atalet Ölçeği	İçgörü Ataleti	0,773	4
	Eylem Ataleti	0,557	5
	Psikolojik Atalet	0,773	4

Tablo 4'te ölçeklerin alt boyutlarına ait güvenilirliğinin testinde kullanılan alfa katsayıları (Cronbach's Alpha) yer almaktadır. Analizler sonucunda, zaman tuzakları ölçeğinin alt boyutlarından kişi kaynaklı zaman tuzakları için güvenilirlik katsayısı 0,812, iş kaynaklı zaman tuzakları için güvenilirlik katsayısı 0,822 olarak saptanmıştır. Örgütsel atalet ölçeğine ait alt boyutlardan içgörü ataleti için güvenilirlik katsayısı 0,773; eylem ataleti için güvenilirlik katsayısı 0,557 ve psikolojik atalet için güvenilirlik katsayısı 0,773 olarak saptanmıştır. Elde edilen bu değerler, araştırmada kullanılan her iki ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılığa sahip olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi

	Atalet Davranış
Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları	0,6366
İş Kaynaklı Zaman Tuzakları	0,6221

Tablo 5'te araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonucu verilmektedir. Tabloya göre; atalet davranışı ile kişi ve iş kaynaklı zaman tuzakları arasında yüksek ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu durumda H1a ve H1b hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 6: Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

		Örgütsel Atalet		
		İçgörü Ataleti	Eylem Ataleti	Psikolojik Atalet
Zaman Tuzağı	Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları	0,343**	0,231*	0,422**
	İş Kaynaklı Zaman Tuzakları	0,410**	0,142	0,493**

Not: ** ve * sırasıyla %1, %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı katsayıları göstermektedir.

Tablo 6'da ölçeklerin alt boyutlarına ait korelasyon analiz sonuçları görülmektedir. İçgörü ataleti ile kişi ve iş kaynaklı zaman tuzakları arasında % 1 önem düzeyinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Eylem ataleti ile kişi kaynaklı zaman tuzağına ait alt boyutlar arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanırken, Eylem ataleti ile iş kaynaklı zaman tuzakları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Psikolojik atalet ile kişi ve iş kaynaklı zaman tuzakları arasında %1 önem düzeyinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 7: ANOVA Testi

	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Atalet Davranışı	Regression	17.361	8.608	
	Residual	22.842	0.196	44.08
	Total	40.204	0.340	0.000

Tablo 7’de atalet davranışı ve zaman tuzakları arasındaki çoklu regresyon analizi verilmektedir. Analiz sonucu incelendiğinde F değerinin istatistiksel anlamlılık değerinin 0.05’ten küçük ($p < 0.05$) olması sebebiyle kurulacak regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlılık ifade ettiği bulunmuştur.

Tablo 8: Model Özeti

	β	t	Sig.	r^2	Adjusted r^2	
Constant	-1.53e-09	-0.00				
Atalet Davranışı	Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları	0.524	3.03	0.003	0.4318	0.422
	İş Kaynaklı Zaman Tuzakları	0.423	2.33	0.021		

Tablo 8’de model özeti verilmektedir. Özete göre; çalışanların atalet davranışındaki değişimin %42,2’sini zaman tuzaklarındaki değişimin açıkladığı saptanmıştır.

Atalet Davranışı = $-1.53e-09 + (0.524 \times \text{Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları}) + (0.423 \times \text{İş Kaynaklı Zaman Tuzakları})$
(1)

Modele göre; kişi kaynaklı zaman tuzaklarındaki 1 birimlik artışın atalet davranışı üzerinde 0.524 birimlik bir artışa, iş kaynaklı zaman tuzaklarındaki 1 birimlik artışın ise atalet davranışı üzerinde 0.423 birimlik bir artışa neden olduğu bulunmuştur. Bu durumda H1c hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9: Normallik Testi

	Jarque-Bera Normallik Testi			Shapiro-Wilk Normallik Testi		
	Skewness	Kurtosis	Sig.	Statistic	df	Sig.
Atalet Davranışı	0.823	0.240	0.482	0.134	119	0.446

Tablo 9’da normallik testi sonucu incelendiğinde, atalet davranışı ölçeğine ilişkin anlamlılık değerinin 0.05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda yapılacak farklılık analizlerinde parametrik testler kullanılacaktır.

Tablo 10: Atalet Davranışı ile Cinsiyet ve Medeni Durum / Bağımsız Örneklem T-Testi

		F	Sig.
Atalet Davranışı	Cinsiyet	0.849	0.451
	Medeni Durum	0.866	0.354

Tablo 10’da atalet davranışı ile çalışanların cinsiyet ve medeni durumları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tabloda yer alan sonuçları incelendiğinde; anlamlılık değerlerinin 0.05’ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre; atalet davranışının çalışanların cinsiyet ve medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda H1d hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 11: Atalet Davranışı ile Yaş, Eğitim Durumu, Gelir Durumu ve İş Deneyimi / Tek Yönlü ANOVA Testi

		F	Sig.
Atalet Davranışı	Yaş	0.530	0.714
	Eğitim Durumu	2.053	0.110
	Gelir Durumu	1.102	0.359
	İş Deneyimi	0.946	0.440

Tablo 11’de atalet davranışı ile çalışanların yaşı, eğitim durumu, gelir durumu ve iş deneyimi arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Sonuçlara bakıldığında; anlamlılık değerlerinin 0.05’ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre; atalet davranışının çalışanların demografi özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda H1d hipotezi desteklenmemiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Hızlı veya süreklilik arz eden değişim karşısında, bir örgütün hayatta kalması için örgütsel ataletin üstesinden gelmesi gerekmektedir. Sektöre yeni işletmelerin girdiği rekabetçi bir durumda, bu ataletin dezavantajına maruziyet özellikle gerekli yönetsel eylemleri gerçekleştiremeyen ve örgütsel ataleti olan işletmelerde görülmektedir. Bu durumda örgütün zamanı etkin ve verimli bir şekilde yöneterek zaman tuzaklarına düşmemesi büyük önem arz etmektedir. Zamanı etkin yönetebilmek, özellikle bireysel anlamda başarıya ulaşmanın en önemli faktörlerinden biri olarak görülmektedir. Nitekim yapılan araştırmalar da bunu kanıtlar niteliktedir. Bu bağlamda zamanı yönetebildiğini ifade eden bireylerin iş doyumunun yüksek, rol karmaşasının ve iş yerinde gerilim düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır (Macan vd., 1990).

Zaman yönetimi ilkelerini bilmek ve zamanı etkin kullanmanın farkında olmak tek başına yeterli bir faktör değildir (Haynes, 1999). Çünkü zamanı yönetirken hangi aksiliklerle karşılaşılacağını ve bunların nedenlerini bilmek gerekmektedir. Zaman tuzakları kişiden ve işyerinden kaynaklanan faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenebilmektedir. Zaman tuzaklarının bireyin kendisinden mi yoksa dış etkenlerden mi kaynaklandığı bilinmelidir (Mackenzie, 1989). Kişinin yarattığı zaman tuzakları; düzensizlik, erteleme, muallakta olma, hayır diyememe, düzensizlik, önceliklerini belirleyememe ve sıralama yapamama şeklinde özetlenebilmektedir. Dış etkenlerden kaynaklanan zaman tuzakları ise ziyaretçiler, iş kazaları ve doğal olaylar olarak sıralanmaktadır (Tutar, 2007).

Zaman tuzaklarıyla etkili bir şekilde mücadele edememek zaman tuzaklarına düşülmesine ve atalet davranışı kapsamında durgunluğa, erteleme eğilimine, mazeret yaratmaya ve tembelliğe yol açabilmektedir. Bu kapsamda zaman tuzakları ve örgütsel atalet arasındaki ilişkiyi saptamak ve örgütsel atalet üzerinde zaman tuzaklarının ne derece etkili olduğunu ortaya koymak amacıyla kurumsallaşmış özel bir işletmede anket yöntemiyle bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda zaman tuzakları ve örgütsel atalet arasındaki ilişki araştırılarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Ayrıca atalet davranışı ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişki de analiz edilmiş ancak ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yapılan alan yazın taramasında örgütsel kimlik algısının örgütsel atalet davranışlarına etkisi araştırılmış (Fettahlıoğlu vd.), çalışanlarının iş yaşamındaki yalnızlıklarının atalet düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılmış (Özel ve İnak, 2021), çalışanların örgütsel değişime açıklıkları ile örgütsel atalet düzeyleri arasında ilişki incelenmiş (Eroğlu ve Alga, 2019), atalet ve değişim yönetimi ilişkisi incelenmiş (Yalçın, 2015), örgütsel ataletin tükenmişlik üzerindeki etkisi araştırılmış (Bayram, 2020), bilgi yönetiminin örgütsel çeviklik ve örgütsel atalet üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmış (Bakan vd., 2017), Örgütsel adaletin örgütsel atalet düzeylerine etkisi incelenmiş (Pusmaz, 2020), sosyal medya bağımlılığının örgütsel atalet üzerindeki etkisi araştırılmış (Yıldız, 2019), firma performansını iyileştirmek üzere açık inovasyon iş modeli ile örgütsel ataleti değiştirme etkisi incelenmiş (Huang vd.,2013) ancak zaman tuzaklarının örgütsel atalet etkisi araştırılmamıştır. Bu yönüyle yapılan bu çalışma özgün değer oluşturmaktadır.

Çalışmada atalet davranışı ile zaman tuzaklarının boyutları arasındaki ilişki araştırıldığında yüksek ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel ataletin alt boyutları ile zaman tuzaklarının alt boyutları arasındaki ilişkide ise içgörü ataleti ile kişi ve iş kaynaklı zaman tuzakları arasında % 1 önem düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu durum kişi ve iş yeri kaynaklı zaman tuzaklarının, yöneticilerin belirsizlik durumlarında tahmin ve değerlendirme kabiliyetleri ile ilgili başarısız olmalarına yol açabileceğini göstermektedir. Alan yazına bakıldığında iç görü ataletinin farkındalık yoksunluğu olduğu ve çevresel

değişim ve dönüşümlerin neden sonuç ilişkisinin yeterli düzeyde idrak edilememesi ve algılanamaması nedeniyle ortaya çıktığı görülmektedir (Kieser vd., 2003; March ve Olsen, 1975; Godkin, 2008)). Algı sorununu ortaya çıkaran ve nihayetinde içgörü ataletine neden olan başlıca unsurların yöneticilerin sahip olduğu dar görüşlülük, kibir- inkâr ve kalıplaşmış düşünme biçimleri olduğu belirtilmektedir (Rumelt, 1995). Bu çalışmada ise kişinin kendisinden ve dış etkenlerden kaynaklanan zaman tuzaklarının da iç görü ataletine yol açabileceği sonucuna varılmıştır.

Eylem ataleti ile kişi kaynaklı zaman tuzağı arasında %5 önem düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ulaşılan bu sonuç, yönetimin ortaya çıkan problemlerle ilgili yapılması gerekenleri yapmakta geç ya da tepkisiz kalmasının, çalışanların düzensizlik, erteleme, muallakta olma, hayır diyememe, önceliklerini belirleyememe ve sıralama yapamama şeklindeki davranışlarına neden olabileceği anlamına gelmektedir. Alan yazında yönetsel varsayımların ve alınan kararların çevresel gerçeklikle uyumlu olmaması durumunda eylemsel ataletin görülebileceği ve bu doğrultuda geç, yetersiz ya da etkisiz kararlar verilebileceği vurgulanmaktadır (Godkin, 2008: 189). Bu durumun da çalışanların etkinliğini ve verimliliğini düşüreceği, iç girişimcilik eğilimlerini zayıflatacağı belirtilmektedir (Kahraman, 2020). Bu çalışmada ise yönetimin alacağı geç, yetersiz ya da etkisiz kararların çalışanların kendilerinden kaynaklı zaman tuzaklarına düşmelerine sebep olabileceği ve bağlantılı olarak etkinliği ve verimliliği düşüreceği söylenebilmektedir.

Psikolojik atalet ile de zaman tuzaklarının her iki alt boyutu arasında %1 önem düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Hem iş yeri hem de kişi kaynaklı zaman tuzaklarının etkisi ile çalışanların değişime direnç göstererek, bir kararı tekrarlama veya eylemden kaçınarak mevcut durumu koruma eğilimi içerisinde olabileceği düşünülmektedir. Alan yazında özellikle değişim sinyallerine karşı örgüt mensuplarında gözlemlenen stres ve kaygı düzeyindeki artışın psikolojik atalet neden olabileceği üzerinde durulmaktadır. Örgütsel anlamda hissedilen stres ve kaygının, örgütün değişime yönelik harekete geçmesine engel teşkil edeceği ve örgütü eylemsizliğe sevk edeceği belirtilmektedir. Stres ve kaygının yanı sıra değişime karşı gelişen psikolojik savunma mekanizmalarının psikolojik atalet yol açtığı söylenmektedir. Bu mekanizmaların değişimin çalışanlar tarafından bir tehdit olarak algılanması, mevcut becerilerin yetersiz kalacağı düşüncesi ve işinden olma korkusu şeklinde gelişebileceği ve psikolojik atalet yol açacağı ifade edilmektedir (Godkin ve Allcorn 2008; Huang vd., 2013). Bu çalışmada da hem iş yeri hem de kişi kaynaklı zaman tuzaklarının çalışanların stres ve kaygısını tetikleyebileceği ve çalışanları eylemsizliğe iteceği görüşü ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarımız zaman tuzaklarının örgütsel atalet yola açabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda zaman tuzaklarıyla etkin bir şekilde mücadele etmek kapsamında planlama, önceliklerin belirlenmesi, hedeflere odaklanmak, yetki devretmek, sorumlulukları ana hatlarıyla belirtmek, beklentileri bildirmek ve programlara kişisel ve mesleki gelişim zamanını dahil ederek iş yaşam dengelerini yönetmek şeklindeki yöntemlerle atalet davranışlarının üstesinden gelinebilecektir. Etkin zaman yönetimi teknikleriyle beraber atalet alışkanlıkları ve yerleşik mevcut durumu sürdürme davranışlarının kırılması gerekmektedir. Değişimin yeni normal olduğu günümüz rekabetçi ortamında, değişime uyum sağlamak temel bir yetkinlik olmalıdır. Bu doğrultuda örgüt içerisinde sorgulayarak daha etkili diğer yollar ile karşılaştırarak mevcut durumu sürdürme davranışına karşı çıkılmalıdır. Burada sürekli öğrenme ve kaizen felsefesiyle yeni deneyimlere açık olmak ve gözlemlemek önem arz etmektedir. Dış dünyayı sürekli gözlemleme ile birlikte bir yönetim tekniği olarak kıyaslama en iyi uygulamaları keşfetme açısından pazar trendlerini yakalamayı sağlayabilecektir.

Gerçekleştirilen bu çalışma; zaman tuzaklarının örgütsel atalet üzerindeki etkisinin önemini sunması açısından ve araştırmadan elde edilecek bulgular ışığında gelecekte farklı değişkenlerle atalet ilişkisini araştırarak çalışmalara katkı sağlanması açısından oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- Akhtar, M., Bodla, G. M. and Yasmin, H. (2021). Correlates of time management behavior in university teachers, *International Review of Social Sciences*, 9 (4), 311-324.
- Allcorn S. and Diamond M.A. (1997). *Managing people during stressful times: The psychologically defensive workplace*, Greenwood Publishing Group
- Alos-Ferrer, C., Hügelschäfer, S. and Li, J. (2006). Inertia and decision making, *Front. Psychol*, 7 (169), 1-9.
- Amabile, T.M., Conti R., Coon H., Lazenby J. and Herron N. (1996). Assessing the work environment for creativity, *Academy of Management Journal*, 39 (5), 1154-1184.
- Atay, O. (1999). Örgütlerde zaman yönetimi ve Kahramanmaraş tekstil sanayinde bir uygulama, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5, 63-73.
- Aydemir, S. (2018). Çalışanlarda erteleme davranışı (işyeri prokrastinasyonu) gelişiminde zaman tuzaklarının etkisi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (6), 1031-1040.
- Aydeniz, N. (2000). Zaman yönetimi açısından Diyarbakır kamu ve özel sektöründe verimli ve etkin zaman kullanımı araştırması, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 45-69.
- Aydın, A. H. (2011). *Yönetim Bilimi*, 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Aykaya, J. (2019). Akademik yöneticilerin karşılaştığı zaman tuzakları ve baş etme yöntemleri: Akdeniz Üniversitesi örneği, *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, yüksek lisans tezi.
- Bakan, İ., Sezer, B. ve Kara, C. (2017). Bilgi yönetiminin örgütsel çeviklik ve örgütsel atalet üzerindeki etkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 117-138.
- Bayram, A. (2020). Bankacılık sektörü çalışanlarında örgütsel ataletin tükenmişlik üzerindeki etkisi, *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1), 28-42.
- Blumentritt T. and Danis, W. M. (2006). Business strat-egy types and innovative practices, *Journal of Management Issues*, 18 (2), 274-291.
- Boyer M. ve Robert J. (2006). Organizational inertia and dynamic incentives, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 59, Issue 3, March 2006, 324-348, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2004.06.024>
- Chesbrough, H. (2006). *Open business models: How to thrive in the new innovation landscape*, Boston, MA. Harvard Business School Press.
- Chesbrough, H. (2007). Business model innovation: It's not just about technology anymore, *Strategy & Leadership*, 35 (6), 12-17.
- Eroğlu, Ş. ve Alga, E. (2019). Üniversite çalışanlarının örgütsel değişime açıklıkları ile örgütsel ataletleri arasındaki ilişki, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (3), 1251-1271.
- Farrell, M. (2017). Leadership reflections, *Journal of Library Administration*, 57, 215-222.
- Fettahlioğlu, Ö. O., Akdoğan, Z. ve Alkış, A. (2018). Örgütsel kimlik dejenerasyonu üzerinde örgütsel atalet algısının etkisi, *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 4 (8), 43-54.
- Francis, J. and Smith, A. (1995). Agency costs and innovation-some empirical evidence, *Journal of Accounting and Economics*, 19 (2-3), 383-409.
- Gal, D. (2006). A psychological law of inertia and the illusion of loss aversion, *Judgment and Decision Making*, 1, 23-32.
- Gavetti, G. (2005). *Strategy formulation and inertia*, Harvard Business School, 9, 705-468.
- Gavetti, G. and Tripsas, M. (2000). Capabilities, cognition, and inertia: evidence from digital imaging, *Strategic Management Journal*, 21 (10-11), 1147-1161.
- Gilbert C. G. (2005). Unbundling the structure of inertia: Resource versus routine rigidity, *Academy of Management Journal*, 48, 741-763.

- Gilbert C. G. (2006). Change in the presence of residual fit: Can competing frames coexist?, *Organization Science*, 17, 150-167.
- Godkin, L. (2008). Institutional change, absorptive capacity, and the organizational zone of inertia, *Human Resource Development Review*, 7(2), 184-197.
- Godkin, L. And Allcorn, S. (2008). Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change, *The Journal of Applied Business and Economics*, 8 (1), 82-94.
- Gönen, E. ve Özmete, E. (2004). Çalışma yaşamında zaman tuzaklarına ilişkin bir inceleme, *Standard Ekonomik ve Teknik Dergisi*, 43 (507), 46-52.
- Haynes, M. E. (1999). *Kişisel zaman yönetimi*, Yasar Bülbül (Trans.), İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Hedberg, B. and Wolff, R. (2003). *Organizing, learning, and strategizing: From construction to discovery*, In Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child, & Ikujiro Nonaka. (Eds.), *Handbook of Organizational Learning & Knowledge*, Oxford University Press, 535-556.
- Hirschmann, G. (2021). International organizations' responses to member state contestation: from inertia to resilience, *International Affairs*, Volume 97, Issue 6, November, 1963-1981, <https://doi.org/10.1093/ia/iab169>
- <https://sozluk.gov.tr>
- Huang, H.C., Lai, M.C., Lin, L.H. ve Chen, C.T. (2013), Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation an open innovation perspective, *Journal of Organizational Change Management*, 26 (6), 977-1002.
- Jha, P. K. (2008). *Time management: The art of stress-free productivity*, New Delhi, Global India Publications.
- Kahraman, M. (2020). *İş Hayatında Örgüt Düşmanı Davranışlar*, İçinde: Beyza Erer & Mehmet Şahin (Ed.), *Örgütsel Atalet* (s. 235-252). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kelly, E., William, J. and Judith, L. (2005). Time use efficiency and the five-factor model of personality, *Education*, 125 (3), 511-515.
- Kieser, A., Beck, N. and Tainio, R. (2003). *Rules and organizational learning: The behavioral theory approach*. In M. Dierkes, A. Berthoin Antal, J. Child and I. Nonaka (Eds.), *Handbook of organizational learning & knowledge* (pp. 598-623), Oxford, UK: Oxford University Press.
- Küçükaltan, D., Karalar, S. ve Keskin, G. (2013). Etkili zaman yönetimi uygulamalarında yöneticileri engelleyen zaman tuzakları: Edirne il merkezindeki tekstil fabrikalarında görev yapan yöneticiler üzerinde bir araştırma, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (24), 65-73.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (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. and Nickerson, P. (2009). *The time trap*. USA, American Management Association.
- Mackenzie, R. A. (1989). *Zaman tuzağı: Zamanı nasıl denetlersiniz?*, Yakut Güneri (Trans.). İstanbul, Amacom İlgı Yayınları.
- March, J. G. and Olsen, J. P. (1975). The uncertainty of the past: Organizational learning under ambiguity, *European Journal of Political Research*, 3, 147-158.
- Matthyssens, P., Vandenbempt, K. and Berghman, L. (2006). Value innovation in business markets: Breaking the industry recipe, *Industrial Marketing Management*, 35 (6) 751-761.

- Moradi, E., Jafari, S. M., Doorbash, Z. M. and Mirzaei, A. (2021). Impact of organizational inertia on business model innovation, open innovation and corporate performance, *Asia Pacific Management Review*, Volume 26, Issue 4, December, Pages 171-179, <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.01.003>
- Nijssen, E.J., Hillebrand, B., Vermeulen, P.A.M. and Kemp, R.G.M. (2006). Exploring product and service innovation similarities and differences, *International Journal of Research in Marketing*, 23 (3), 241-251.
- Orçanlı, K., Bekmezci, M. ve Fırat, Z.M. (2020). Örgütsel atalet ölçeğinin türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (4), 1735-1753.
- Örücü, E., Tikici, M. ve Kanbur, A. (2007). Farklı sektörlerde faaliyetlerini sürdüren işletmelerde zaman yönetimi üzerine ampirik bir araştırma: Bursa ili örneği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (20), 9-31.
- Özel, G. ve İnak, A. (2021). Turizm sektörü çalışanlarında atalet yordayıcısı olarak iş yaşamında yalnızlık, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2188-2202.
- Pusmaz, H. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel atalet düzeylerinin yordayıcısı olarak örgütsel adalet algısı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rumelt, R. P. (1995). *Inertia and transformation*, In Resource-based and evolutionary theories of the firm: Towards a synthesis, Boston: Springer.
- Safonov Y., Maslennikov Y. and Kashubskiy A. (2017). Time management and its implementation at production companies, *Baltic Journal of Economic Studies*, 3 (1), 82-87.
- Silahtaroglu, F. (2004). *Akademisyenlerde zaman yönetimi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Tokat, Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Sull, D.N. (1999). *Why good companies go bad*, Harvard Business Review, 77 (4), 42-52.
- Tortumlu, M., Uzun, K. ve Yanık, A. (2021). Time traps of the modern age: Views of young adults about time management, *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 11 (3), 377-396.
- Tutar, H. (2007). *Zaman Yönetimi* (2nd ed.), Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yalçın, S. A. (2015). The relationship between inertia and organizational change management: An application in educational institutions, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (20), 260-270.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, A. (2019). *Sosyal medya bağımlılığının örgütsel atalet üzerindeki etkisi: Sakarya hizmet sektörü örneği*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.