

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ZAMAN YÖNETİMİ: İRAK'IN KUZEYİNDEKİ TÜRK ŞANTİYELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Bülent AKYÜZ¹
Ömer Faruk ÜNAL²
Mehmet METE³
Fettah DOĞER⁴

ÖZET

Bu araştırmanın amacı inşaat sektöründe çalışanların zaman yönetimi tutumlarını tespit etmek ve zaman yönetimi tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Zaman Yönetim Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma Irak'ın Dahok Şehrindeki iki inşaat şantiyesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, inşaat sektöründe çalışanların zaman yönetimi konusundaki genel tutumlarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Zaman yönetimi tutumları yaş ve görev değişkenine göre değişmektedir; çalışanların yaşlarının artması ve pozisyonlarının yükselmesiyle birlikte zaman yönetimi tutumları daha olumlu olmaktadır.

Anahtar kelimeler: *Zaman yönetimi, zaman planlama, zaman tutumları, zaman tüketiciler, inşaat sektörü*

TIME MANAGEMENT IN CONSTRUCTION SECTOR: A RESEARCH ON TURKISH CONSTRUCTION FIRMS IN NORTHERN IRAQ

ABSTRACT

Aim of this study is to research employees' time management attitudes and whether their time management attitudes differ according to their demographic variables in construction sector or not. Time management scale is used to get the data in this research. The research was realized in two construction sites in Dahok in Iraq. The results show that time management

1 Onsekiz Mart Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, bulentakyuz@hotmail.com

2 Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Isparta, omerunal@sdu.edu.tr

3 Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Diyarbakır, mehmetmete@hotmail.com

4 Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Diyarbakır, fettahdoger@gmail.com

attitudes of employees in construction sector are high. Time management attitudes differ according to age and task variables; employees have more positive time management attitudes when their ages and positions ascend.

Key Words: *Time management, time planning, time attitudes, time wasters, construction sector*

GİRİŞ

Zaman; isteğimiz dışında akıp giden, bir daha asla geri gelmeyecek, bize önceden avans verilmiş bir sermayedir. Zaman, biriktirmemizin söz konusu olmadığı, istemimiz dışında elimizden kayıp giden bir hazinedir. “Zamanım yok”, “zamanım yetmiyor” hemen her gün kullandığımız veya duyduğumuz sıradan sözlerdir. İçinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağı ve bunun dayattığı çalışma koşulları ve yaşam tarzı, sahip olduğumuz zamanı en verimli şekilde kullanmamız gereğini ortaya çıkarmıştır.

Her şeyin alabildiğine hızlandığı, teknolojik gelişmelerin baş döndürücü bir hal aldığı, rekabetin ulusal sınırları aşarak küresel bir nitelik kazandığı günümüz şartlarında yöneticiler örgütlerini ayakta tutabilmek ve gelişimini sağlamak için zamanlarını daha nitelikli ve nicelikli kullanmak zorundadırlar (Kıral, 2007: 2). Yönetici ya da liderler için paradan daha değerli ve önemli ancak kaynaklar içinde en kötü kullanılan ve harcanan kaynak olan zaman (Ardıç, 2010: 2), kıt ve sınırlayıcı bir faktör olarak düşünüldüğünde, başarıya ulaşmak için mutlaka rasyonel bir şekilde yönetilmelidir (Şimşek vd., 2007: 7). Bu bakımdan zaman kaynağının değerini, onun kullanım biçimi belirlemektedir (Tutar, 2007: 13).

Kendini ve örgütünü günümüzün sürekli değişen şartlarında ayakta tutmak isteyen yöneticilerin çözüm arayışlarında, öngörülen kurumsal hedeflere ulaşmalarında ve zamanı etkili ve verimli kullanmalarında zaman yönetimi odak noktasını oluşturmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde özellikle eğitim kurumlarında zaman yönetimi üzerine özel bir ilginin olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda; üniversite öğrencilerinin (Alay ve Koçak, 2003; Britton ve Tesser, 1991; Gümüşgöl, 2013; Sezen, 2013; Yenihan ve Öner, 2013), akademisyenlerin (Silahtaroglu, 2004), hazırlık okulu öğrencilerinin (Türe; 2013), öğretmenlerin (Can, 2005; Gözel ve Halat, 2010; Şahin, 2014; Yenilmez, 2010), öğretmen adaylarının (Akın vd., 2013; Demirtaş ve Özer, 2007; Varışoğlu vd., 2012) ve eğitim yöneticilerinin (Korkmaz vd., 2013) zaman yönetimleri ele alınmıştır.

Zaman yönetimi popüler bir konu olmasına rağmen farklı sektörlerde yapılan görgül çalışmaların az olduğu söylenebilir. Yaptığımız yazın taramasında Örücü ve arkadaşlarının (2007) yaptığı sektörler arası karşılaştırmanın dışında inşaat sektöründe yapılmış çalışmaya

rastlanmamıştır. Bu bağlamda yazına katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışmanın amacı inşaat sektöründe çalışanların zaman yönetimi konusundaki tutumlarını belirlemek ve zaman tutumunun demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır. Çalışmanın ilk bölümünde zaman ve zaman yönetimi kavramları açıklanırken; çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırma yöntemi, bulgular, analiz ve sonuç bölümlerine yer verilmiştir.

ZAMAN KAVRAMI

Zaman, her an yaşadığımız ancak üzerinde fazlaca düşünmediğimiz, hatta tam olarak ne olduğunu bilmediğimiz bir olgudur (Örücü vd., 2007: 15). Farklı disiplinlerin zamana bakış açıları çeşitlilik gösterdiğinden, zaman kavramı ile ilgili üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır (Yavaş vd., 2012: 5).

Voltaire'e göre zaman "dünyadaki her şeyin en uzununu, en kısası, en yavaşı, en küçüğü ve en büyüğü, en fazla ihmal edilen ve en fazla pişmanlık duyulanı, onsuz hiçbir şeyin yapılamadığı" bir kavramdır (Eroğlu ve Bayrak, 1994: 255). Newton zaman kavramını her yerde düz bir doğru boyunca akıyor olarak tasavvur etmiştir (Tutar, 2011: 19). Smith'e göre (1998: 24) zaman, kişinin denetimi dışında kesintisiz devam eden bir süreçtir. Passig'e (2005: 27) göre ise zaman, hissedilen ama dokunulamayan, geri döndürülemeyen, yaşamdaki en önemli, aynı zamanda tanımlanması zor ve soyut bir kavramdır.

Zaman; her tür var oluşun içinde cereyan ettiği kozmik akış (Şimşek vd., (2007: 17), çevre ve evrende kaydedilen değişikliklerin var oluşunun gözlemlendiği fiziksel bir fenomen (Malkoç 2011: 1075) ve bir eylemin başlangıcı ile bitişi arasındaki geçen süre olarak tanımlanmaktadır (Fidan, 2011: 48).

Zaman; insanların sahip olduğu ve çeşitli şekillerde değerlendirdiği- maddi kaynaklar gibi biriktirilemez, depolanamaz, başkasına ikram edilemez, durdurulamaz ve yeri doldurulamaz- son derece kıymetli ve eşsiz bir kaynaktır (Sabuncuoğlu vd., 2010: 3).

Zaman Türleri

Gerçek (Objektif) Zaman: [Dünya için] gerçek zaman dünyanın kendi etrafında ve güneş etrafındaki dönüşü ile oluşmaktadır. Kuzey veya güney kutbundaki bir insan için aynı anlama gelir. Bir saat her iki yarım kürede bulunan insan için de aynı süredir (Kıral, 2007: 9). Gerçek zaman, zaman dilimleriyle gösterilen, kişiden kişiye göre değişmeyen ve herkes tarafından kabul edilen süreyi ifade eder (Tutar, 2011: 30). Gerçek zaman,

zaman yönetimi açısından yönetilmesi gereken ve amacı gerçek zaman dilimlerine daha fazla iş ve etkinlik sığdırmak olan kavramdır (Tengilimoğlu vd., 2003, 11).

Psikolojik (Subjektif) Zaman: Psikolojik zaman, kişilerin içinde bulunduğu psikolojik duruma bağlı olarak onları etkileyen olayları farklı algılamalarıyla ortaya çıkmaktadır (Ardıç, 2010: 55). Bir saatlik sabit süre, hasta bir insanla; sinemada film izleyen insan açısından farklı hissedilmekte, farklı olarak algılanabilmektedir. Kişi mutlu iken, psikolojik zaman algısı, gerçek zamandan daha kısa; üzüntülü iken gerçek zamandan daha uzun olabilmektedir (Tengilimoğlu vd., 2003, 11). Olumsuz psikolojik zaman algısı ayrıca, iş yapma yeteneğini azaltarak, işe geç kalma, işi zamanında tamamlayamama, iş stresi ve başarısız olma kaygısı ile zamanı iyi kullanamamaya sebep olabilmektedir (Sayan, 2005: 8).

Biyolojik (İçgüdüsel) Zaman: Biyolojik zaman kişilerin kendilerine has özelliklerinden kaynaklanan, doğuştan gelen ve iç dengeleri korumayı sağlayan ritimdir. Zamanı etkili kullanmak açısından bu ritmi göz önünde tutmak, önemli işleri performansın en yüksek olduğu zamanda yapıp önemsizleri sonraya bırakmak oldukça önemlidir (Karaoğlan, 2006: 38). Her canlının yaşamını düzenleyen bir “vücut saati” olduğu kabul edilmektedir. Belirli periyotlar halinde, düzenli bir ritimle yürütülen faaliyetler, çok hassas bir saat gibi çalışmakta ve bu faaliyetler, günlük alınan güneş ışığı miktarına ve güneş ışığının alınma saatlerine göre belli bir döngü izlemektedir (Tutar, 2007: 32). Alışkanlıklara göre oluşan bu içgüdüsel saate biyolojik zaman adı verilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 269).

Günümüzün yoğun rekabet ortamında örgütün verimli ve başarılı olması için sınırlı zamana daha çok iş sığdırma zorunluluğu, yöneticilerin zaman yönetimi konusunda yetkinliğini gerekli kılarak, zaman yönetimi adlı yeni bir kavramı ortaya çıkarmıştır (Öncel vd., 2005: 192).

ZAMAN YÖNETİMİ

Zaman yönetimi kavramı aslında bizim zamanı yönetmemizle ilgili değildir. Zaman biz istesek de istemesek de akıp gitmektedir. Zamanı durdurmamız söz konusu değildir. O halde zaman yönetiminde anlaşılması gereken, sahip olduğumuz zaman sermayesini “iyi işler yapmada” değerlendirmemizdir (Fidan, 2011: 48).

Zaman yönetimine ilgi yeni olmamasına rağmen zamanın başarılı bir şekilde nasıl yönetileceği konusu 1950’lerden sonra tartışılmaya başlanmıştır. Drucker, Lakein, Mackenzie ve McCay başta olmakla birçok yazar zamanın nasıl yönetileceği ile ilgili ve yazılı planların nasıl yapılacağına dair bir çok önlem teklif etmişlerdir (Claessens vd., 2007: 256).

Zaman yönetimi 1980'li yıllardan itibaren ise yöneticilerin zamanlarını daha iyi organize etmelerine yardımcı olacak bir eğitim aracı olarak yaygınlaşmıştır (Gürbüz ve Aydın, 2012; 9).

Zaman yönetimi kavramının tanımı üzerinde fikir birliği olmamasına rağmen birçok araştırmacı Lakein'e (1973) atıfla zaman yönetimini; ihtiyaçları belirleme, bu ihtiyaçları karşılayacak amaçları belirleme, bu amaçları başarmak için gerekli görevleri planlama ve öncelikleri belirleme olarak tanımlamaktadır (Claessens vd., 2007: 256).

Claessens vd., (2007: 262) zaman yönetimini “belirlenmiş amaç yönelimli faaliyetleri yaparken zamanın etkili (effective) kullanılmasını başarmayı amaçlayan davranışlar” olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre zamanın kullanılması kendi başına ve izole edilmiş bir amaç değildir. Burada odak noktası bir işin ya da akademik bir görevin yapılmasıdır.

Zaman yönetimi; hayatta meydana gelen olayları kontrol edebilmek için bize yardımcı olabilecek bir dizi beceriler ve araçlar kümesi (Karadağ 2013: 99), yaşam kalitesini artırmada en kıt kaynakları etkili kullanma (Demirel ve Ramazanoğlu, 2005: 31), gereksiz işleri ayıklayarak önemli işler için zaman kazanma ve uzun sürede yapılan nitelikli işleri daha kısa sürede yapma (Gözel ve Halat, 2010: 74), kişinin özel ve iş hayatında amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için planlama, organize etme ve denetleme gibi yönetim fonksiyonlarını kendi faaliyetlerine uygulama süreci (Kocabaş ve Erdem 2003: 192) olarak tanımlanmaktadır.

Zamanı yönetmek bir “öz yönetimdir; yaşadığımız olayların kontrolünü sağlamaktır, kişinin kendisini yönlendirerek olayları yönetmesidir” (Güçlü, 2001: 89). Zaman yönetimi, her sabah uyandıığımızda bize verilen 24 saati anlamlı bir şekilde işlerimize tahsis etmektir, etkili kullanmaktır (Eroğlu ve Bayrak, 1994: 260).

Phillips (1988: 73-74), zaman yönetimini geleneksel ve yeni olarak ikiye ayırmaktadır. Mackenzie ve Lakein tarafından temsil edilen geleneksel zaman yönetiminde; kontrol ve planlama, önceliklerin belirlenmesi ve yetkilendirme, müdahalelerin ve ayak sürümelerin üstesinden gelme önem kazanmaktadır. Amaçları belirleme ve liste yapma geleneksel yaklaşımın özünü oluşturmaktadır. Bu konular bugün de önemini korumaktadır. Yeni zaman yönetimi ise Scott, Winston ve Winwood tarafından temsil edilmektedir. Yeni zaman yönetimi, geleneksel zaman yönetimi için önemli olan kontrol, planlama ve önceliklendirmeye önem vermeye devam etmektedir. Ancak, yeni zaman yönetimi amaç belirlemeden başlamak yerine değerlerin açıklanmasından (value clarification) başlamaktadır. Bu yaklaşıma göre, geleneksel yaklaşım başarıya odaklanırken, yaşamın nasıl geçtiği ile ilgilenmemektedir. Bu bakımdan, insanlar bir kısım başarılar elde edebilirler ancak hayattan tatmin olmayabilirler.

Zaman yönetimi; kişisel zaman yönetimi, iş zamanı yönetimi, yönetsel zaman yönetimi ve örgütsel zaman yönetimi olarak da sınıflandırılmaktadır. Usta'ya (2001: 78) göre kişisel zaman, her çalışanın eşit olarak sahip olduğu ve işletme içinde ya da dışında kendisiyle ilgili faaliyetler için harcadığı zamandır. İş zamanı, örgüt amaçları istikametinde ve yönetsel işlevler dışındaki etkinlikleri gerçekleştirirken oluşan zaman ortamıdır.

Yönetsel zaman, örgütün amacına ulaşabilmek için kullandığı süredir (Güçlü, 2001: 97). Yönetsel zaman, örgütsel hedeflere varmak için planlama, örgütlenme, yürütme, eşgüdümleme, denetim ve yönetici eğitimi faaliyetlerinin gerektirdiği zaman toplamıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 282). Yöneticiler için zaman daha büyük önem taşımaktadır ve onlar zaman baskısını daha şiddetli yaşamaktadırlar (Eroğlu ve Bayrak, 1994: 258). Bundan dolayı günümüzde yönetici artık zamana hükmedebilen, zamanı verimli kullanan kişi olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2001: 98). Etkin ve verimli yönetici zamanı iyi yönetme becerisine sahip yöneticidir (Fidan, 2011: 50).

Örgütsel zaman ise, örgüt amaçları yönünde çalışırken örgüt içinde veya dışında oluşan zaman ortamıdır (Usta, 2001: 77). Şimşek ve arkadaşlarına (2007: 9) göre ise örgütsel zaman, örgütün mal ve hizmet üretebilmesi için belli bir süre içerisinde gerçekleştirilmesi gereken faaliyetler, çalışan ve makineler tarafından harcanan sürelerin toplamıdır. Örgüt açısından zaman yönetimi, işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlayabilme ve sürekliliğini sağlayabilmesi için öğrenmesi ve etkin bir şekilde uygulaması gereken yeni yönetim stratejilerinden birisidir (Örücü vd., 2007: 15).

Zaman Planlaması ve Zaman Tuzakları

Zaman planlaması zaman yönetiminin en önemli bileşenidir (Claessens vd., 2007: 262). Zamanın etkili bir şekilde planlanması, verimliliğin artmasında, başarı ve hedeflere ulaşmada önem taşımaktadır.

Yöneticilere zaman planı yaparken, işe zor işlerden başlamaları, işlere katabilecekleri katkı nispetinde zaman ayırmaları, önemli konuları en verimli olacakları saatlere koymaları, en zor işlerin arasında bile kısa dinlendirici işler yapmaları önerilmektedir (Eroğlu ve Bayrak, 1994: 270).

Zamanın etkili bir şekilde planlaması ile ilgili şu hususlar üzerinde durulmaktadır: Ulaşılabilecek hedefe karar verme, yapılacak görevleri listeleme, sonuçları ölçme, hedefleri test etme ve doğrulama, öncelikleri sıralama, ihtiyaç duyulan kaynakları belirleme ve tüm süreci dikkatlice geliştirilmiş zaman çerçevesi içine yerleştirme, iletişim araçlarını etkili kullanma, oyalama ve ertelemelerden kaçınma, masa ve dosya düzenini sağlama, iyi bir

sekretarya ve etkin bir iletişim ağı, etkinlikleri ortak amaç etrafında toplayabilme, olaylar arasındaki bağlantıların çakışan ve ayrılan yanlarını keşfetme (Ferner , 1980: 123-139; Sabuncuoğlu ve Tüz 2008: 284-295; Scott 1993: 97-108).

Zaman tuzakları (zaman tüketiciler); zamanı yönetme gayretimizi engelleyen, hayatın her alanında ve her anında karşılaşılan en büyük düşmandır (Örücü vd., 2007: 12). Zaman tuzakları kişilerin sosyal ilişkilerinden, kişisel ve kültürel özelliklerden (diğergamlık, hayır diyememe) kaynaklanabilmektedir (Tutar, 2007:74). Zaman tuzakları, zamanın etkili kullanılmasını ve yönetilmesini güçleştirerek zaman kayıplarına sebep olmaktadır (Mackenzie, 1989: 216).

Zaman tuzakları; kişi kaynaklı (hedeflerin belirsizliği, öz disiplin yokluğu, erteleme ve oyalama, aşırı sosyal ilişkiler), iş kaynaklı (bürokrasi, beklenmeyen ziyaretçiler, gereksiz toplantılar, krizler, yetersiz iletişim, gereksiz ve yoğun elektronik posta kullanımı) ve yönetim kaynaklı (yetersiz iletişim, açık kapı politikası, aşırı veya yetersiz yönetim, yetki devrinden kaçınma, yönetsel hedeflerin belirsizliği, yetersiz planlama) olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmaktadır (Mackenzie, 1989: 216). Ellet'e (2005: 75-76) göre; sağlıksız çalışma ortamı, bürokratik işlemler, merkezi ve hiyerarşik örgüt yapısı, örgüt politikasındaki yetersizlik gibi faktörler, örgütsel yapı ve politikalarından kaynaklanan zaman tuzaklarıdır.

Zaman tuzaklarını belirleyip üzerinde sağlıklı bir değerlendirme yapmadan, zamanı etkin ve verimli kullanmada başarılı olmak mümkün görülmemektedir. (Örücü vd., 2007: 29). Eroğlu ve Bayrak'a (1994: 262) göre, yaptıkları işleri belirli bir sırayla yapanlar ve işine bütün enerjisiyle sarılan kişiler zaman tuzaklarına düşmezler ve işlerini yarım bırakmazlar.

Kelly (2002: 13) zaman yönetim becerilerini zamanın etkili kullanılmasının (time use efficiency) bir unsuru olarak görmektedir. Kelly'e göre zamanı etkili kullanmak, sonuç veya çıktı sağlamada hızlı olmak değil; zamanı en iyi şekilde kullanmak ya da en az zaman harcayarak sonuç (rapor yazmak, bina yapmak veya fikirleri sınıflandırmak) elde etmektir. Zamanı etkili kullanmak ayrıca, verimlilik, performans ve başarı hissini arttırabilir.

Kelly'ye (2002: 13-15) göre zamanı etkili kullanmanın üç unsuru bulunmaktadır:

Zaman bilinci (time awareness): İnsanlar zamanın bilincinde olmalı ve geçmiş, şimdiki ve gelecek zamanı analiz edebilmelidir. Diğer bir ifadeyle onu etkili bir şekilde kullanabilmelidir; bir eylem için ne kadar süreye ihtiyaç olduğunu tahmin edebilme, bu faaliyet süresince ne kadar süre geçtiğini izleyebilme ve geçmiş benzer faaliyetlere bakarak gelecekteki faaliyetlerin ne kadar zaman alacağını hesaplayabilme.

Faaliyet bilinci (awareness of elements): Etkili bir zaman kullanımı için zaman ayrılacak faaliyetler veya görevler hakkında bilgi sahibi olmak ve onları analiz edebilmek gereklidir. Bunun için en az üç unsur gereklidir; faaliyetler hakkında bilgi ve aşinalık, faaliyetlere dikkat kesilme ve faaliyetlerin zaman tahsisinde planlama yaklaşımı.

Olumlu iş alışkanlıkları (positive work habits): Etkili zaman yönetiminde insanların olumlu iş alışkanlıklarına sahip olması gerekmektedir. Olumlu iş alışkanlıkları en az üç unsuru içermektedir; motivasyon, öz disiplin ve zaman yönetimi davranışları. Motivasyon verimlilik ve etkililikle ilgilidir. Motive olan insanların zaman yönetimine ve görevlerine dikkat gösterme ihtimalleri daha yüksektir. Öz disiplin, insanın görevlere ve faaliyetlere zaman tahsis edebilme yeteneğine atıfta bulunmaktadır. Motive olmuş insanların görevlerini tamamlamak için öz disiplinlerini kullanma ve zamanı etkili kullanma olasılıkları daha yüksektir. Zaman yönetimi davranışları (planlama, liste yapma, amaç belirleme, organize etme vs.) iş etkinliğini ve etkili zaman kullanımını arttırmaktadır.

Zaman yönetimi bazı olumlu sonuçları göstermesi bakımından önemlidir. Claessens vd., (2007: 267-268) zaman yönetiminin etkilerini üç kısımda toplamaktadır:

Yakınsal (proximal) değişkenlerle ilgili sonuçlar: Zaman yönetimi davranışlarına sahip olduğunu düşünenler zaman tahminini doğru yapabilme, yüksek öncelikli görevlere zaman harcama ve ilerleme kaydetmek için planlamalarda düzenleme yapabilme konularında daha başarılıdırlar.

Performansla ilgili sonuçlar: Zaman yönetiminin satış performansı, akademik performans ve çalışma alışkanlıkları puanları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Zaman yönetiminin iş performansı üzerinde zayıf da olsa olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

Davranış ve stresle ilgili sonuçlar: Zaman yönetiminin algılanan zaman kontrolü, sağlık ve iş tatmini üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. İş kaynaklı ve somatik tansiyon, gerginlik ve psikolojik üzüntü (distress) üzerinde ise olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Misra ve McKean'nın (2000: 41-51) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada etkili zaman yönetiminin akademik stresi azalttığı bulgusuna yer verilmiştir. Çalışmada ayrıca, zaman yönetiminin dört boyutunun da (algılanan zaman kontrolü, amaç ve öncelikleri belirleme, zaman yönetim araçları, görevleri organize etme) akademik stres kaynakları ve stres kaynaklarına (stressors) karşı tepki ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Amaç ve öncelikleri belirleme ve görevleri organize etme stres kaynaklarına karşı davranışsal reaksiyonları azaltırken, bilişsel reaksiyonları (stres durumları ile başa çıkma stratejileri) arttırmaktadır. Bilişsel

reaksiyonların ise öğrencilerin problem çözme yeteneklerini geliştiren zaman yönetimi stratejileri ile olumlu ilişkisi bulunmaktadır. Bunlara ek olarak, öğrenciler üzerine yapılan bir kısım çalışmada da, zaman yönetimi becerileri ile öğrencilerin akademik başarı puanları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Britton ve Tesser, 1991: 405-410; Demirtaş ve Özer, 2007: 34-47; Alay ve Koçak; 2003: 326-335). Zaman yönetimi eğitimlerinin zamanın etkili/nitelikli kullanılması (self efficacy) ve akademik performans üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmektedir (Sevari ve Kandy, 2011: 720-726).

Zamanı etkin değerlendirmek için, öncelikle bu konuda istekli olunması ve bir kısım alışkanlıkların kazanılması gereklidir. Bu alışkanlıklar çalışma hayatında daha da önem kazanmaktadır (Demirtaş ve Özer, 2007: 35). İşini daha kısa sürede ve [aynı kalitede] yapabilen çalışanlar kendi değerlerini artırmış ve örgüt için daha öncelikli hale gelmiş olacaktırlar (Fidan, 2011: 48).

Zamanı yönetmenin temelinde bireysel ve işle ilgili önceliklerin belirlenmesi ve bütün düzenlemelerin bunlara göre yapılması yer almaktadır (Güçlü, 2001: 95). Zaman yönetiminin temel amacı, sınırlı olan zaman içerisinde yapılacak faaliyetlerin niteliğini arttırmaktır (Türe, 2013: 1). Bu bakımdan; kişisel hazırlık, çalışma zamanının tamamını planlamaktan kaçınma, her gün için amaçların listelenmesi ve öncelikli olanların belirlenmesi, belirli bir zamanda belirli bir iş yapılması, çalışma programının yapılması ve zaman kayıplarını giderme gibi ilkelerin zaman yönetiminde dikkate alınması gerekmektedir (Gümüşgöl, 2013).

Zaman yönetimi, örgütlerin rakiplerine üstünlük sağlayabilme ve sürekliliklerini devam ettirebilme için öğrenmeleri ve etkin olarak uygulamaları gereken yeni bir yönetim stratejisidir. Farklılık oluşturabilmenin ve rekabet edebilmenin yolu zaman sermayesini en iyi biçimde kullanarak her saniyeden en yüksek faydayı sağlamaktan geçmektedir (Örücü vd., 2007: 29).

Yaşadığımız çağ bizlere hep sorula gelen “boş zamanlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusunun ne kadar boş bir söz olduğunu göstermektedir. Boş zaman boşa geçen zamandır. Değerlendirilen zaman boş olmaktan çıkmaktadır.

ARAŞTIRMA

Amaç

Bu araştırmanın amacı, inşaat sektöründe çalışanların zaman yönetimi tutumlarını analiz etmek ve zaman yönetimi tutumlarının ve alt

boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktadır.

Araştırma Yöntemi

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2013 yılında Irak'ın Duhok ilindeki Türkiyeli girişimcilere ait 2 şantiye oluşturmaktadır. Şantiyede toplam 170 kişi çalışmaktadır. Çalışanların tamamına ulaşılacak hedeflenmiştir. Bu nedenle örneklem seçilmemiştir. Anketler şantiye şefleri vasıtasıyla çalışanlara dağıtılmış ve doldurulan formlar yine şantiye şeflerinden geri alınmıştır. Geri dönen formların sayısı 120 dir. Anketlerden birinde bütün ifadeler bazen (3) seçeneği işaretlendiğinden dolayı değerlendirmeye alınmamıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçlarından anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü katılımcılarla ilgili demografik bilgileri belirlemeye yönelik sekiz kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümü zaman yönetimi ölçeğinden oluşmaktadır.

Çalışmada Britton ve Tesser (1991: 405-410) tarafından geliştirilen Zaman Yönetimi Ölçeği (ZYÖ) kullanılmıştır. ZYÖ ülkemizde zaman yönetimi tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılan bir ölçektir. 27 sorudan oluşan ZYÖ'nün geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Alay ve Koçak (2002: 9-13; 2003: 326-335) tarafından uygulanmıştır.

ZYÖ'nün üç boyutu bulunmaktadır (Britton ve Tesser , 1991: 405-410):

Zaman Planlama boyutu, gün ve hafta gibi kısa dönemli planlamaları ve uzun dönemli planlamaları göstermektedir. Bu boyutta yüksek puan alanlar zamanlarını organize ederler ve her şeyi daha geniş zaman dilimi için düşünürler.

Zaman Tutumları boyutu doğal olarak daha çok tutumsaldır. Bu boyutta yüksek puan alanlar zamanlarını daha yapıcı olarak kullanırlar ve zamanlarının nasıl harcandığıyla ilgilenirler.

Zaman tüketicileri boyutu kişisel zamanın kötü kullanılması ve kötü zaman harcama alışkanlıkları ile ilgilidir. Zaman tüketiciler kişinin amacına etkin bir şekilde ulaşmasını engelleyen her şeydir. Bu boyutta bütün ifadeler olumsuz olduğundan dolayı kişinin yüksek puan alması zaman yönetiminin iyi olmadığını göstermektedir. Ancak bu çalışmada veriler girilirken puanlar terse çevrilmiştir.

ZYÖ'deki değişkenler 1 ile 5 arasında değişen değerler almaktadırlar: Hiçbir Zaman(1), Nadiren(2), Bazen(3), Genellikle(4), Her Zaman(5). Değişkenin değerinin 5'e yakın olması katılımcının zaman yönetimi konusunda tutumunun olumlu olduğunu, değerinin 1'e yakın olması da katılımcının zaman yönetimi konusunda tutumunun olumsuz olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınan puan yükseldikçe katılımcının zaman yönetimine yaklaşımı daha olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmadan elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Anova testinden faydalanılmıştır. Elde edilen veriler %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Güvenilirlik ve Faktör Analizi Bulguları

27 sorudan oluşan ZYÖ'nün güvenilirlik değeri (Cronbach's Alpha) 0,679 bulunmuştur. Bu değer nispi olarak düşük bulunduğundan herhangi bir ifadenin çıkarılması (Cronbach's Alpha if Item Deleted) halinde ölçeğin güvenilirliğinin artıp artmayacağına bakılmış ve ölçekten "Zamanı etkin kullanmak için sekreterden yararlanma", "Zamanı planlama konusunda kendini geliştirmeye ihtiyaç duyma" ve "İnsanlara hayır diyememekten rutin işleri engelleyen işlerle uğraşma" ifadeleri çıkarılınca ölçeğin güvenilirlik derecesinin arttığı görülmüştür. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra ölçeğin güvenilirliği 0,743 düzeyine yükselmiştir.

Örneklem yeterliliğinin faktör analizine uygunluğunu ölçen KMO değeri 0,733 bulunmuştur. Bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir (p=0.00). Bu iki sonuca göre veriler faktör analizi yapmaya uygundur. Veri setinin faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra, faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi sonucuna göre 11 ifade ilgisiz boyutlara dağıldığından ya da faktör yükleri birden fazla faktörün altında birbirlerine yakın değerler aldıklarından dolayı analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 13 ifadenin 3 boyutlu (faktörlü) bir yapı oluşturduğu ve bu üç boyutun sırasıyla 21.53, 16.78 ve 13.72 olarak toplam varyansın %52.03'ünü açıkladığı görülmektedir. Çizelge 1'de ifadelerin toplandığı faktör yapısı görülmektedir.

Çizelge 1: Döndürülmüş Bileşen Matrisi

İfadeler	Bileşenler		
	Zaman planlama	Zaman tüketiciler	Zaman tutumları
2. Her hafta başında bir dizi amaçlar belirleme	0,738		
1. Güne başlamadan önce gününü planlamak	0,723		
3. Her gün planlama için zaman harcamak	0,709		
15. Bir sonraki hafta için başarmak isteneni net belirlemek	0,679		
16. Çalışmalarınızı bitirmek için tarih belirleme	0,554		
4. Her gün için birtakım amaçlar belirlemek	0,518		
12. Fayda sağlamayan alışkanlıklara devam etmek		0,804	
25. Telefonda gereksiz yere zaman harcamak		0,745	
26. Kimi toplantıların gereksiz yere yapıldığı fikrine kapılmak		0,734	
11. Normal bir iş gününde özel işlere zaman harcamak		0,564	
22. Küçük kararları çabucak verebilmek			0,849
7. Zamanı yapıcı olarak kullanmak			0,670
9. Genel olarak kendi zamanınızı planlamak			0,528

Faktör analizi sonuçlarına göre oluşan ZYÖ boyutlarının güvenilirlik değerlerine bakılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir (Çizelge 2). Bu sonuçlara göre üç boyutta da güvenilirlik yeterli düzeydedir.

Çizelge 2. ZYÖ Boyutlarının Cronbach's Alpha Değerleri

	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Zaman Planlama Boyutu	6	0.76
Zaman Tutumları Boyutu	3	0.56
Zaman Tüketicileri Boyutu	4	0.69

Alay ve Koçak'ın (2002: 9-13) çalışmasında Cronbach's Alpha değeri zaman planlaması için 0.88, zaman tutumları için 0.66, zaman tüketicileri için 0.47 ve ölçeğin geneli için 0.80 bulunmuştur. Demirtaş ve Özer'in (2007: 34-47) çalışmasında ise Cronbach's Alpha değeri zaman planlaması için 0.84, zaman tutumları için 0.59, zaman tüketicileri için 0.45 ve ölçeğin geneli için 0.80 bulunmuştur. Bu verilere göre araştırmamız farklı bir sektörde gerçekleşmesine rağmen güvenilirlik değerlerinde önemli bir farklılık olmadığı söylenebilir.

ZYÖ ve alt boyutları arasındaki ilişkiler

ZYÖ ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Çizelge 3'te ZYÖ ve alt boyutları arasındaki ilişkiler görülmektedir. Bu sonuçlara göre ZYÖ ile bütün alt boyutları

arasında istatistiki olarak anlamlı ve olumlu ilişki bulunmaktadır. En yüksek düzeyde ilişki ZYÖ ile zaman planlaması arasındadır. Zaman tüketicileri boyutu ile diğer iki boyut arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Zaman planlama boyutu ile zaman tutumları boyutu arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Çizelge 3: ZYÖ ve Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Spearman's rho	ZYÖ	Zaman	Zaman	Zaman
ZYÖ	1.0	0.625(**)	0.538(**)	0.731(**)
Zaman Tutumları		1.0	0.111	0.394(**)
Zaman			1.0	-0.049
Zaman Planlama				1.0

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan çalışanların kişisel özelliklerine ve araştırmanın amaçlarına ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Çizelge 4 incelendiğinde örneklemdaki katılımcıların çoğunluğu 41 yaşın altında ve lisans altı eğitim düzeyine sahiptir, tamamı erkeklerden oluşmaktadır, yarıdan biraz fazlası evlidir, çoğunluğu 1 yıldan daha az çalışma süresine ve beş yıldan daha az yönetim tecrübesine sahiptir ve çoğunluğun beşten az astı bulunmaktadır.

Çizelge 4: Katılımcı Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

		Sıklık	%
Yaş	18-30	60	50,4
	31-40	45	37,8
	41 ve üzeri	14	11,8
Cinsiyet	Erkek	117	98,3
	Kadın	2	1,7
Medeni durum	Evli	69	58,0
	Bekar	50	42,0
Eğitim durumu	Okula gitmemiş	16	13,4
	İlköğretim	51	42,9
	Lise	39	32,8
	Lisans ve üzeri	13	10,9
Görev	Mühendis-proje müdürü	7	5,9
	Usta	67	56,3
	İşçi	45	37,8

		Sıklık	%
Çalışma süresi	1 yıldan az	58	48,7
	1-5 yıl	42	35,3
	6 yıl ve üzeri	19	16,0
Yönetim süresi	1 yıldan az	73	61,3
	1-5 yıl	35	29,4
	6 yıl ve üzeri	11	9,2
Genel yönetim süresi	1 yıldan az	92	77,3
	1-5 yıl	18	15,1
	6 yıl ve üzeri	9	7,6
Bağlı ast sayısı	5'den az	84	70,6
	5-10	20	16,8
	11 ve üzeri	15	12,6

Zaman Yönetimine İlişkin Betimsel Değerler

Çizelge 5'te zaman yönetimi ile ilgili 13 ifadeye katılım sıklıkları ve oranları verilmektedir. Çalışanların ZYÖ'de yer alan ifadelere %9.83'ü hiçbir zaman, %13.4'ü nadiren, %21.5'i bazen, %25.9'u genellikle ve %29.4'ü her zaman şeklinde cevap vermişlerdir. Buna göre çalışanların %55.3'ü ZYÖ'de yer alan ifadelere genellikle veya her zaman şeklinde fikir belirtmişlerdir.

Çizelge 5: Zaman Yönetimine İlgili İfadelere Katılım Sıklığı ve Oranları

İfadeler	Sıklık					%					Aritmetik Ortalama	Std. Hata
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman		
Zaman Planlaması												
1. Güne başlamadan önce gününü planlamak	11	5	20	30	53	9,2	4,2	16,8	25,2	44,5	3,92	1,27
2. Her hafta başında bir dizi amaçlar belirleme	9	14	30	39	27	7,6	11,8	25,2	32,8	22,7	3,51	1,19
3. Her gün planlama için	10	22	25	39	23	8,4	18,5	21,0	32,8	19,3	3,36	1,23
4. Her gün için birtakım	8	17	22	41	31	6,7	14,3	18,5	34,5	26,1	3,59	1,21
15. Bir sonraki hafta için başarmak isteneni net belirlemek	17	18	30	31	23	14,3	15,1	25,2	26,1	19,3	3,21	1,31
16. Çalışmalarınızı bitirmek için tarih belirleme	13	11	25	36	34	10,9	9,2	21,0	30,3	28,6	3,56	1,29

İfadeler	Sıklık					%					Aritmetik Ortalama	Std. Hata
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman		
Zaman Tutumu												
7. Zamanı yapıcı olarak	2	12	28	36	41	1,7	10,1	23,5	30,3	34,5	3,86	1,06
9. Genel olarak kendi zamanınızı planlamak	7	10	28	27	47	5,9	8,4	23,5	22,7	39,5	3,82	1,21
22. Küçük kararları çabucak verebilmek	9	14	22	29	45	7,6	11,8	18,5	24,4	37,8	3,73	1,29
Zaman Tüketiciler												
12. Fayda sağlamayan alışkanlıklara devam etmek R	16	18	21	22	42	13,4	15,1	17,6	18,5	35,3	3,47	1,44
11. Normal bir iş gününde özel işlere zaman harcamak R	17	25	23	26	28	14,3	21,0	19,3	21,8	23,5	3,19	1,39
26. Kimi toplantıların gereksiz yere yapıldığı fikrine	16	21	37	22	23	13,4	17,6	31,1	18,5	19,3	3,13	1,29
25. Telefonda gereksiz yere zaman harcamak R	17	20	21	23	38	14,3	16,8	17,6	19,3	31,9	3,38	1,44

Ölçekte yer alan ifadelerden aritmetik ortalaması en yüksek olan 3.92 ile “Güne başlamadan önce gününü planlamak” ve en düşük olan 3.19 ile “Kimi toplantıların gereksiz yere yapıldığı fikrine kapılmak” ifadeleridir. İfadelerin puan ortalaması değeri (3.54) yüksektir. Zaman planlama, zaman tutumu ve zaman tüketiciler boyutlarının aritmetik ortalamaları sırası ile 3.52, 3.80 ve 3.29 olarak bulunmuştur. Bu verilere göre katılımcıların zaman yönetimi ve boyutları konusunda, zaman tuzakları hariç (orta), tutumlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Demografik Değişkenlere Göre Zaman Yönetiminin Karşılaştırılması

Demografik değişkenlere göre zaman yönetiminin farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için hipotez testlerinden faydalanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. ZYÖ normal dağılıma uymaktadır ($p=0.063>0.05$). Ancak alt boyutları bakımından normal dağılım göstermemektedir.

Medeni durum değişkenine göre zaman yönetiminin farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için Bağımsız Örneklem T Testi kullanılmıştır. Medeni durum değişkenine göre zaman yönetiminin üç alt boyutunun farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için Mann Withney U Testi kullanılırken, yaş, eğitim, görev, şirketteki yönetim süresi, genel

yönetim süresi ve bağlı ast sayısı değişkenlerine göre zaman yönetiminin farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için tek yönlü Anova testi kullanılmıştır. Bu değişkenlere göre zaman yönetiminin üç alt boyutunun farklılık gösterip göstermediğini araştırmak içinse Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

1. Zaman yönetimi ve üç alt boyutu cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği kadınların sayısı yeterli olmadığından dolayı incelenememiştir.

2. Zaman yönetimi ve üç alt boyutu medeni durum, eğitim, bağlı ast sayısı ve genel yönetim süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Fidan (2011: 47-74), yöneticilerin kıdem ve eğitim seviyeleri arttıkça zamanı yönetmede daha duyarlı olduklarını belirtmektedir.

3. Yaş değişkeni 18-30, 31-40 ve 41 ve üzeri şeklinde sınıflandırılmıştır. Çalışanların zaman yönetimi puanları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=8.64$, $p=0.00$). Farklığın hangi yaş grupları arasında olduğunu bulmak için Tukey testinden faydalanılmıştır ($p>0.05$). 18-30 yaş grubu puanları ile 31-40 ve 41 ve üzeri yaş gruplarının puanları arasındaki olumsuz fark anlamlıdır. Yaş grubu yükseldikçe zaman yönetimi puanı da yükselmektedir.

Çalışanların zaman planlaması ($X^2=7.907$, $p=0.01$) ve zaman tutumları ($X^2=11.730$, $p=0.00$) puanları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir, ancak zaman tüketicileri boyutunda farklılık görülmemektedir. Yaş grubu yükseldikçe zaman planlama ve zaman tutumu boyutu puanları yükselmektedir.

4. Görev değişkeni; mühendis-proje müdürü, usta ve işçi olarak sınıflandırılmıştır. Çalışanların zaman yönetimi puanları çalıştıkları görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6.41$, $p=0.02$). Farklığın hangi görev grupları arasında olduğunu bulmak için Tukey testinden faydalanılmıştır ($p>0.05$). İşçilerin puanları ile ustaların puanları arasındaki olumsuz fark anlamlıdır. Zaman yönetimi açısından görev derecesi arttıkça puanlar da artmaktadır.

Çalışanların zaman tutumları ($X^2=7.798$, $p=0.02$) ve zaman tüketicileri ($X^2=9.893$, $p=0.00$) puanları görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir, ancak zaman planlaması boyutunda farklılık görülmemektedir. Zaman tutumları boyutu açısından işçilerin puanları sırasıyla usta ve mühendis-proje müdürlerine göre daha düşüktür. Dolayısıyla zaman tutumları boyutu bakımından görev derecesi arttıkça puanlar da artmaktadır. Zaman tüketicileri boyutu bakımından ise işçiler en fazla ustalar ise en az zaman tüketicilerine maruz kalmaktadır.

5. Çalışma süresi değişkeni “1 yıldan az”, “1-5 yıl” ve “6 ve üzeri yıl” olarak sınıflandırılmıştır. Çalışanların zaman yönetimi puanları çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

Çalışanların zaman tutumları ($X^2=7.023$, $p=0.03$) ve zaman tüketicileri ($F=8.003$, $p=0.02$) boyutu puanları çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların çalışma yılı arttıkça zaman tutumu ve zaman tüketicileri boyutları puanları artmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresinin artmasıyla, zaman tutumu olumluya gitmekte ve daha az zaman tuzaklarına düşmektedirler. Çalışanların zaman planlama boyutu puanları ise çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

6. Şirketteki yönetim süresi değişkeni “1 yıldan az”, “1-5 yıl” ve “6 ve üzeri yıl” olarak sınıflandırılmıştır. Çalışanların zaman yönetimi puanları yönetim süresine göre farklılık göstermemektedir.

Çalışanların zaman planlama boyutu ve zaman tutumları boyutu puanları yönetim süresine göre farklılık göstermemektedir. Zaman tüketicileri boyutu ($X^2=9.94$, $p=0.00$) puanları ise yönetim süresine göre farklılık göstermektedir. 1-5 yıl yönetim tecrübesine sahip olanlar en fazla, 6 ve üzeri yıl yönetim tecrübesine sahip olanlar ise en az zaman tüketicilerine maruz kalmaktadır.

SONUÇ

İnşaat sektöründe yapılan bu araştırma ile aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

1. Çalışanların, zaman yönetimi başarıları yüksektir. Aynı zamanda zaman planlama ve zaman tutumu boyutları itibari ile de başarıları yüksektir.

2. Korelasyon analizi sonuçları, zaman yönetiminin, zaman planlama, zaman tutumları ve zaman tuzakları boyutları ile istatistiki olarak anlamlı ve olumlu ilişkisini göstermektedir. Zaman tuzakları boyutunun diğer boyutlar ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır.

3. Zaman yönetimi ve üç alt boyutu; medeni durum, eğitim, bağlı ast sayısı ve genel yönetim süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir.

4. Çalışanların zaman yönetimi, zaman planlaması ve zaman tutumları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yaş grubu yükseldikçe zaman yönetimi, zaman planlaması ve zaman tutumları boyutlarının puanı da yükselmektedir. Diğer bir ifadeyle yaşlı çalışanlar gençlere göre zamanı daha iyi yönetmekte, daha iyi planlamakta ve zaman konusunda daha olumlu tutum göstermektedirler denebilir.

5. Çalışanların zaman yönetimi, zaman tutumları ve zaman tüketicileri puanları görev değişkenine göre (proje müdürü, usta ve işçi) anlamlı farklılık göstermektedir. Zaman yönetimi ve zaman tutumları açısından görevin derecesi arttıkça puanlar da artmaktadır. Zaman tüketicileri boyutu bakımından ise işçiler en fazla ustalar ise en az zaman tüketicilerine maruz kalmaktadır.

6. Çalışanların zaman tutumları ve zaman tüketicileri puanları çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların çalışma yılı arttıkça zaman tutumu ve zaman tüketicileri puanları da artmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışanların çalışma süresinin artmasıyla, zaman tutumları daha olumluya gitmekte ve daha az zaman tuzaklarına düşmektedirler.

7. Çalışanların zaman tüketicileri puanları yönetim süresine göre farklılık göstermektedir. 1-5 yıl yönetim tecrübesine sahip olanlar en fazla, 6 ve üzeri yıl yönetim tecrübesine sahip olanlar ise en az zaman tüketicilerine maruz kalmaktadır.

Zaman yönetimi kişisel bir konu olmanın yanında aynı zamanda örgütle ilgili bir konudur. Bu bakımdan hem birey hem de örgüt açısından ele alınmalıdır. Araştırmalar bireylerin zaman yönetimi konusunda aldıkları eğitimlerin onların zaman yönetimi konusundaki davranışlarını iyileştirdiğini göstermektedir. Ancak birimler arası koordinasyonun olmadığı, örgüt ve birim bazında planlamanın yapılmadığı ve her şeyin “zuhurata tabi” olduğu bir kurumda bireysel zaman yönetimi çabalarının etkisi sınırlı kalacaktır. Dolayısıyla zaman yönetimi konusunun toplam kalite yaklaşımı çerçevesinde, sürekli iyileştirme ve geliştirme kapsamında ele alınması gerekmektedir.

Zaman yönetimi konusunda yapılan yerli çalışmalar sınırlıdır. Özellikle inşaat sektöründe zaman yönetimi konusunda yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Zaman yönetimi gibi önemli bir konunun akademik yazında yeterince yer almaması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Dolayısıyla zaman yönetimi konusunda performans, iş tatmini gibi değişkenlerin de dahil edilerek yapıldığı araştırmalara gerek duyulmaktadır.

Dipnotlar:

*Bu çalışmanın verileri Yrd. Doç. Dr. Mehmet Mete danışmanlığında Fettah Doger tarafından 2014 yılında tamamlanan yüksek lisans bitirme projesinden alınmıştır.

KAYNAKÇA

- AKIN, Z.; Çıray, F.; Sönmez, B. (2013). “Öğretmen Adaylarının Kullandıkları Öğrenme Stratejileri ile Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki”, İlköğretim Online, 12(3), 822-835, <http://ilkogretimonline.org.tr>, (20.10.2014).
- ALAY, S. ve Koçak, S., (2003). “Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 35, 326-335.
- ALAY, S., ve Koçak, S. (2002). “Validity and Reliability of Time Management Questionnaire”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22, 9-13.
- ARDIÇ, C., (2010). Zaman Yönetimi ve Zaman Yönetiminde Dönüştürücü Liderlerin Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma’, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BRITTON, B. K. ve Tesser, A. (1991). “Effects of Time Management Practices on College Grades”, Journal of Educational Psychology, 83, 405-410.
- CAN, N. (2005). “Öğretmenin Sınıfta Zaman Yönetimi Davranışları”, XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi Kongre Kitabı, 1, Denizli, Pamukkale Üniversitesi, 312-318.
- CLAESSENS, B. J.C., van Eerde, W., Rutte, C. G. ve Roe, R. A. (2007), “A Review of the Time Management Literature”, Personnel Review, 36(2), 255-276.
- DAŞTAN, S. (2012). Organizasyonlarda Zaman Yönetiminin İş görenlerin Performansına Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, E. T. ve Ramazanoğlu F. (2005). “Yöneticiler Açısından Etkin Zaman Yönetimi Tekniklerinin Değerlendirilmesi, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, 4(1), 30-35.
- DEMİRTAŞ, H. ve Özer, N. (2007). “Öğretmen Adaylarının Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki”, Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, 2 (1), 34-47.
- ELLET, B. (2005). “About Time”, T + D, 59(6), 75-76 .
- EROĞLU, F. ve Bayrak, S. (1994). “Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 10(3-4), 255-270

- FERNER, J. D. (1980). *Successful Time Management*, New York, Wiley.
- FİDAN, Y. (2011). “Özel Sektör ve Kamu Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Davranışlarının Karşılaştırılması”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 47-74.
- GÖZEL, E. ve Halat, E. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenleri ve Zaman Yönetimi”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 73-89.
- GÜÇLÜ, N. (2001), “Zaman Yönetimi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25, 81-106.
- GÜMÜŞGÜL, O. (2013). *Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde ve Türkiye’de Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Anlayışlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- GÜRBÜZ, M. ve Aydın, A. H.(2012). “Zaman Kavramı ve Yönetimi”, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-20
- HAYNES, M. E. (1999). *Kişisel Zaman Yönetimi*, Çev.: Y. Bülbül, Alfa Basım Yayım Ltd. Şti, İstanbul.
- KARADAĞ, K. (2013). “Zaman Yönetimi ve Yöneticiler”, *İdarecinin Sesi Dergisi*, 155, 99-103.
- KARAOĞLAN, A. D. (2006). *Üst Düzey Yöneticilerin Zaman Yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi
- KELLY, W. E. (2002), “Harnessing the River of Time: A Theoretical Framework of Time Use Efficiency with Suggestions for Counselors”, *Journd of Employment Counseling*, 39(Mart), 12-22.
- KIRAL, E. (2007). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Tanımlanmış Görevleri İçin Zaman Kullanma Biçimleri (Amasya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOCABAŞ, İ. ve Erdem, R. (2003). “Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 203-210.
- KORKMAZ, M., Çelebi, N., Şadioğlu, N. Ç. ve Aras, G. (2013). “Meb’e Bağlı Okullarda Yönetici Olarak Çalışan Personelin Zaman Yönetimi Kavram Algılamasının Uygulamalı Olarak İncelenmesi”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2013, 2(1), 1-18.
- MACKENZIE, R. A. (1989). *Zaman Tuzağı*, Çev.: Y. Güneri, İlgı Yayıncılık, İstanbul.

- MALKOÇ, M. (2011). "Dil Biliminde Zamanın Tanımı ve İşlevi Nedir", Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Terature and History of Turkish or Turkic, 6(3), 1075-1081.
- MISRA, R., ve McKean, M. (2000). "College Students' Academic Stress and its Relation to their Anxiety, Time Management, and Leisure Satisfaction", American Journal of Health Studies, 16(1), 41-51.
- ÖNCEL, C., Büyüköztürk, S. ve Özçelikay, G. (2005). "Serbest Eczacıların Zaman Yönetimi", Ankara Ecz. Fak. Dergisi, 34 (3), 191-206.
- ÖRÜCÜ, E., Tikici, M. ve Kanbur, A. (2007), "Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(20), 9-31, www.e-sosder.com, (10.12.2014).
- PASSIG, D. (2005). "Future-time-span as a Cognitive Skill in Future Studies". Futures Research Quarterly, 19(4), 27-47.
- PHILLIPS, S. R. (1988). "The New Time Management", Training and Development Journal, Nisan, 73-77.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve Tüz, M. (2008). Örgütsel Psikoloji, 4. Baskı, Alfa Aktüel Basım Yayım, Bursa.
- SABUNCUOĞLU, Z., Paşa, M. ve Kaymaz, K. (2010). Zaman Yönetimi, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- SAYAN, G. (2005). Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- SCOTT, D. (1993). Zamanı İyi Değerlendirmek, Çev: N. Ağırlioğlu, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- SEVARI, K. ve Kandy, M. (2011), "Time Management Skills Impact on Self-efficacy and Academic Performance", Journal of American Science, 7(12), 720-726.
- SEZEN, A., (2013). "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi", Akademik Bakış Dergisi, 38 (Eylül-Ekim), www.akademikbakis.org, (20.10.2014).
- SİLAHTAROĞLU, F., (2004). "Akademisyenlerde Zaman Yönetimi", Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- SMITH, H. W. (2004). Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası: Üretkenliği ve İç Huzuru Artırmak için Kanıtlanmış Stratejiler, Çeviren: Adalet Celbiş, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- SMITH, J. (1998). Daha İyi Nasıl Zaman Yönetimi, Çev.: A. Çimen, Timaş Yayınları, İstanbul.

- ŞAHİN, K. (2014). Lise Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Hakkındaki Görüşleri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- ŞİMŞEK, Ş., Bakan, İ. ve Çelik, A. (2007). “Zaman Yönetiminde Başarı İçin Öneriler”, Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik, Ed.: Şerif Şimşek, Adnan Çelik, Abdullah Soysal, Gazi Kitabevi, Ankara.
- TENGİLİMOĞLU, D., Tutar, H., Altınöz, M., Başpınar, N. ve Erdönmez, C. (2003). “Zaman Yönetimi”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TUTAR, H. (2011). Kriz ve Stres Yönetimi, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- TUTAR, T. (Ed.). (2007). Zaman Yönetimi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- TÜRE, G. (2013). Hazırlık Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Stres Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Yeditepe Üniversitesi Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- USTA, R. (2001). “Zaman Yönetimi ve Yöneticilerin Zamanı Kullanma Biçimleri”, Standart Ekonomik ve Teknik Dergisi, 40 (478), 75-80.
- VARIŞOĞLU, B., Şeref, İ. ve Yılmaz, İ. (2012). “Türkçe Öğretmeni Adaylarının Zaman Yönetimi Algılarına Yönelik Bir İçerik Analizi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32 (2), 377-394.
- YAVAŞ, Ü., Öztürk, G., Açıklık, C. H. ve Özer, M. (2012). “Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Değerlendirilmesi”, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, sayı 11(1), 5-10.
- YENİHAN, B. ve Öner, M. (2013). “Zamanı Yönetmek: Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2013, 2(2), 56-68.
- YENİLMEZ, R. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşteki Zaman Tuzakları ve Baş Etme Yöntemleri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.