



**OTEL ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ, İŞ
STRESİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN ANALİZİ: PANDEMİ DÖNEMİ ÖRNEĞİ**

2022

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

Aynur DEMİR

Danışman

Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP

**OTEL ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ, İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: PANDEMİ DÖNEMİ ÖRNEĞİ**

Aynur DEMİR

Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

Karabük

Haziran 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	5
DOĞRULUK BEYANI.....	6
ÖNSÖZ	7
ÖZET	8
ABSTRACT	9
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	10
ARCHIVE RECORD INFORMATION.....	11
KISALTMALAR.....	12
GİRİŞ.....	13
ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	15
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	15
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	16
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM.....	17
EVREN VE ÖRNEKLEM.....	19
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	20
BİRİNCİ BÖLÜM	
ZAMAN VE ZAMAN YÖNETİMİ KAVRAMI.....	21
1.1. ZAMAN KAVRAMININ TANIMI, YAPISI, ÖNEMİ.....	21
1.2. ZAMANIN TÜRLERİ.....	23
1.2.1. Gerçek (Objektif) Zaman	24
1.2.2. Psikolojik (Sübjektif) Zaman	25
1.2.3. Biyolojik (İçgüdüsel) Zaman	25
1.2.4. Yönetimsel Zaman	27
1.2.5. İktisadi Zaman.....	27
1.2.6. Örgütsel Zaman	28
1.2.7. Sosyolojik Zaman	28
1.3. ZAMAN BİLEŞENLERİ	28
1.3.1. Zaman ve Ekonomik Boyut.....	29

1.3.2. Zaman ve Kültür	29
1.3.3. Zaman ve Birey	29
1.4. ZAMAN YÖNETİMİ, ÖNEMİ VE KAPSAMI.....	31
1.4.1. Zaman Yönetimi Tanımı.....	31
1.4.2. Zaman Yönetiminin Kapsamı ve Gerekliliği.....	33
1.4.3. Zaman Yönetiminin Önemi.....	34
1.4.4. Zaman Yönetiminin Avantajları.....	36
1.5. ZAMAN YÖNETİMİNİN ÇEŞİTLERİ	37
1.5.1. Özel Zamanın Yönetimi.....	37
1.5.2. İşteki Zamanın Yönetimi	38
1.5.3. Yönetimsel Zamanın Yönetimi	39
1.5.4. Örgütsel Zamanın Yönetimi.....	40
1.6. ZAMAN YÖNETİMİ YAKLAŞIMLARI	40
1.6.1. Düzenli Yaşama (Kendini Toparlama) Yaklaşımı	41
1.6.2. Savaşçı (Bağımsız Üretim) Yaklaşımı	41
1.6.3. ABC (Önceliklerini Sıralama) Yaklaşımı	42
1.6.4. Beceri (Zaman Yönetimi 101) Yaklaşımı	43
1.6.5. Hedef Belirleme (Taahhüt ve Aşırı Çaba) Yaklaşımı	43
1.6.6. İyileştirme (Özbilinç) Yaklaşımı	43
1.6.7. Sihirli Araç (Kaldıraç Gücü) Yaklaşımı	44
1.6.8. Kendini Akıntıya Bırakma (Uyum ve Doğal Ritimler) Yaklaşımı	44
1.7. ZAMAN YÖNETİMİ SÜRECİ.....	46
1.7.1. Zaman Kullanımı Analizi (Zaman Cetveli)	46
1.7.2. Zaman Problemi Tanımlama	46
1.7.3. Kendini Tanımlama	46
1.7.4. Amaç, Hedef ve Önceliklerini Belirleme	47
1.7.5. Program Hedeflerini Uygulama ve Planlarına Aktarma	48
1.7.6. Günlük-Haftalık Programlar ve Rehberleri Hazırlama	49
1.7.7. Zaman Yönetimi Tekniklerini Geliştirme	50
1.7.8. Sürecin İzlenmesi ve Yönetim Analizi.....	51
1.8. ZAMANI ETKİN KULLANMA TEKNİKLERİ	51
1.9. ZAMAN TUZAKLARI VE TUZAKLARIN YÖNETİMİ	53
1.10. PANDEMİ DÖNEMİNDE ZAMAN YÖNETİMİ	56
2. İKİNCİ BÖLÜM.....	58

İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU	58
2.1. İŞ STRESİ.....	58
2.1.1. Stres Kavramı	58
2.1.2. İş Stresi	59
2.1.3. Stresin Aşamaları	61
2.1.4. Stresin Belirtileri	62
2.1.5. Stres Kaynakları.....	63
2.1.5.1. Bireysel Stres Kaynakları.....	63
2.1.5.2. İşle İlgili Stres Kaynakları	64
2.1.6. Stresin Ölçülmesi.....	66
2.1.7. Stresin Sonuçları.....	67
2.1.8. Stres Yönetimi ve Kontrolü	69
2.2. YAŞAM DOYUMU	72
2.2.1. Yaşam Doymu Kavramı	72
2.2.2. Yaşam Doymuna Etkileyen Faktörler	74
2.2.3. Yaşam Doymu Kuramları	78
2.3. PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞ STRESİ.....	79
2.4. PANDEMİ DÖNEMİNDE YAŞAM DOYUMU	80
3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	82
ZAMAN YÖNETİMİ, İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	82
4. DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	86
PANDEMİ DÖNEMİNDE OTEL ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ, İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZ EDİLMESİ	86
4.1. ANALİZ VE BULGULAR.....	86
4.1.1. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi	86
4.1.2. Faktör Analizi	88
4.1.2.1. KMO ve Barlett's Küresellik Testi.....	88
4.1.2.2. Faktör Analizi Sonuçları	90
4.1.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	92
4.1.4. Tanımlayıcı İstatistik Bilgilerine Ait Bulgular	95
4.1.4.1. Araştırmaya Katılanların Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular	95

4.1.4.2. Araştırmaya Katılanların İş Stresine Yönelik Bulgular ...	97
4.1.4.3. Araştırmaya Katılanların Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular	98
4.1.5. t Testi Analiz Sonuçları.....	99
4.1.5.1. Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları	99
4.1.5.2. Medeni Durum Değişkenin t-Testi Analizi Sonuçları	101
4.1.6. 4ANOVA Testi Sonuçları	102
4.1.6.1 Yaş Değişkenin ANOVA Testi Sonuçları	102
4.1.6.2. Öğrenim Durumu Değişkenin ANOVA Testi Sonuçları.....	104
4.1.6.3. Çalışılan Departman Değişkenin ANOVA Testi Sonuçları	106
4.1.6.4. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	108
4.1.6.5. Çalışma Süreleri Değişkeninin ANOVA Testi Sonuçları....	110
4.1.6.6. Aylık Ortalama Gelir Değişkenin ANOVA Testi Sonuçları	112
4.1.7. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi	116
4.1.8. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi.....	117
SONUÇ	121
KAYNAKÇA	127
TABLolar LİSTESİ.....	177
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	180
EK1- ANKET FORMU.....	181
EK2 ETİK KURUL RAPORU.....	183
ÖZGEÇMİŞ.....	184

TEZ ONAY SAYFASI

Aynur DEMİR tarafından hazırlanan “OTEL ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ, İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: PANDEMİ DÖNEMİ ÖRNEĞİ ” başlıklı bu tezin Turizm İşletmeciliği Programı Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP

Tez Danışmanı, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

.....

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği/ Oy Çoğluğu ile Turizm İşletmeciliğinde Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 24/06/2022

<u>Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)</u>	<u>İmzası</u>
Başkan : Doç. Dr. Nurettin AYZ	
Üye : Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP	
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mikail KARA	

Bu tez Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak onaylanmıştır.

Prof.Dr. Hasan SOLMAZ

Enstitü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans/Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığımı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Aynur DEMİR

İmza :

ÖNSÖZ

Zaman bir hammadde gibi ihtiyaç halinde kullanmak üzere saklanamaz, satın alınamaz, yerine başka bir nesne konulamaz, para gibi ödünç alınamaz veya verilemez ve son olarak zaman yenilenmez oluşumu ve tüketimi eş zamanlıdır. Hem bir saniye öncesine dönülmez hem de bir saniye sonrasına gidilemez. Birçok birey zaman yetersizliğinden kaynaklı hem iş hayatlarında hem de özel yaşamlarında stres yaşamaktadırlar. Zamanın etkin yönetilmemesi durumda stresin yaşanması, bireylerin yaşamlarını daha karmaşık hale getirerek mutluluk, haz ve doyum seviyelerini düşürmektedir.

Konunun anlam ve önemine bağlı kalarak, tez çalışmamda değerli zamanlarını bana ayıran, yol göstererek gelişimime destek sağlayan Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP' e, tez savunma jürisinde görev alan değerli hocalarım Doç. Dr. Nurettin AYZ ve Dr. Öğr. Üyesi Mikail KARA, ihtiyacım olduğu zamanda yardımlarını esirgmeden gösteren Uzm. Yakup ÖZCAN'a, tez yazma sürecinde yardım ve desteğini esirgemeyen Neslihan Büşra MAÇAN'a ve Uzm. Şeyma KAZDAL'a teşekkürlerimi sunarım. Bugünlere gelmemde emeği olan her zaman maddi-manevi desteklerini esirgemeyen annem Ayşe DEMİR ve babam Kemal DEMİR' e, bu süreçte şükranlarımı sunarım.

ÖZET

21. yüzyılın başlarına doğru küresel anlamda yaşanan hızlı değişim, ekonomik gelişmeler ve salgın hastalıklar insan yaşamı için zamanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Yaşanan bu değişim, bireyler üzerinde zaman baskısını artırmış ve zaman baskısı altında kalan bireyler hem iş hayatında hem de sosyal yaşamlarında zaman yetersizliği sorunuyla daha çok karşı karşıya kalmışlardır. Pandemi döneminin etkilerinin başında sağlık sektörü gelmiş olsada turizm sektörü üzerinde de etkileri oldukça fazladır. Bu durum, otel çalışanlarında kişisel stres ve iş stresi, yaşam ve iş doyumsuzluğu gibi olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

Bu çalışmanın amacı, Covid 19 Pandemisi döneminde otel çalışanlarının zaman yönetiminin iş stresi ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada anket tekniğinden yararlanılmış ve araştırma verileri, turizm sektörünün yoğun olduğu Antalya ilinin Manavgat ve Kemer ilçelerindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan toplam 405 çalışan üzerinden elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; zaman yönetiminin iş stresi üzerinde, iş stresinin de yaşam doyumu üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca zaman yönetimi alt boyutlarından zaman kayıpları ile işteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde etkisi olduğu bulgularına ulaşılırken zaman tutumlarının da yaşam doyumu üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyum düzeyleri arasında farklılaşmalar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Zaman Yönetimi; İş Stresi; Yaşam Doymu; Pandemi Dönemi; Otel Çalışanları

ABSTRACT

The rapid global change, economic developments and epidemics towards the beginning of the 21st century show how important time is for human life. This change and development has increased the time pressure on the affected individuals, and the individuals who are under time pressure are more likely to face the problem of lack of time both in their business life and in their social lives. Although the health sector has come at the beginning of the effects of the pandemic period, its effects on the tourism sector are also quite high. This situation has resulted in negative results such as personal and job stress, life and job dissatisfaction among hotel employees.

The aim of this study is to examine the effect of time management of hotel employees on job stress and life satisfaction during the Covid 19 Pandemic period. The survey technique was used in the study and the research data were obtained from a total of 405 employees working in 4 and 5 star hotels in the Manavgat and Kemer districts of Antalya, where the tourism sector is intense.

According to the research results; It has been concluded that time management has a positive and significant effect on job stress and job stress has a positive and significant effect on life satisfaction. In addition, it was found that time loss, which is one of the sub-dimensions of time management, and time losses at work have an effect on job stress, and it was concluded that time attitudes also have an effect on life satisfaction. When the demographic characteristics of the employees were examined, it was determined that there were differences between time management, job stress and life satisfaction levels.

Keywords: Time Management; Job Stress; Life Satisfaction; Pandemic Period; Hotel Employees

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Otel Çalışanlarının Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi: Pandemi Dönemi Örneği
Tezin Yazarı	Aynur DEMİR
Tezin Danışmanı	Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	24.06.2022
Tezin Alanı	Turizm İşletmeciliği
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	187
Anahtar Kelimeler	Zaman Yönetimi; İş Stresi; Yaşam Doyumu; Pandemi Dönemi; Otel Çalışanları

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	Analysis of the Relationship Between Time Management, Job Stress and Life Satisfaction of Hotel Employees: A Case of Pandemic Period
Author of the Thesis	Aynur DEMİR
Advisor of the Thesis	Associate Prof. Halime GÖKTAŞ KULUALP
Status of the Thesis	Master Degree
Date of the Thesis	26.06.2022
Field of the Thesis	Tourism Management
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	187
Keywords	Time Management; Job Stress; Life Satisfaction; Pandemic Period; Hotel Employees

KISALTMALAR

f : Frekans

İS : İş Stresi

İZK : İş Zamanın Kayıpları

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Testi

n : Denek Sayısı

p : Anlamlılık Düzeyi

r : Korelasyon Katsayısı

Ss. : Standart Sapma

SPSS : Statistical Package For The Social Sciences

YD : Yaşam Doyumu

ZK : Zaman Kayıpları

ZT : Zaman Tutumları

ZY : Zaman Yönetimi

GİRİŞ

Zaman az bulunan bir kaynaktır ve yerini hiçbir şeyin dolduramadığı, geri dönüşü olmayan müdahale edilemeyen bir olgudur (Adair, J. 2015). Doğduğumuz andan öleceğimiz ana kadar geçirdiğimiz süredir. Zaman, insanların kontrolü dışında gelişen geçmişten günümüze, günümüzden de geleceğe doğru hareketlilik gösteren sonsuz ve kesintisiz bir olgudur (Scoot 1997:9; Smith 1998:24; Conlow 1999:96). Wisconsin Oshkosh Üniversitesi psikoloji dalında yapılan bir araştırma, bireylerin zaman yönetiminin avantajlarını hissettiklerinde stres düzeyinin düştüğünü tespit etmiştir. 2012 yılında JOASR (Journal of Advanced Social Research)' da yayımlanan bir araştırmada örgütlerde etkili zaman yönetiminin ortamdaki stres düzeyini azaltma etkisi olduğu tespit edilmiştir. Zamanın yetersizliği sorununu ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu nedenle, asıl odaklanması gereken şey, zamanın yetersizliği değil, zamanın verimli, etkin ve planlı kullanılabilmesidir.

Zamanın etkili olarak kullanılabilmesi için dört aşama göz önünde bulundurulmalıdır (Gümüş, 1999: 391- 392). İlk olarak, bireyin günlük zamanını nasıl geçirdiğini analiz etmesi ve bu analiz sonuçlarına göre çizelge oluşturmasıdır. Bu çizelgeler zaman cetveli olarak adlandırılmaktadır. Bu analizin yapılması için, 24 saat, 15'er dakikalık periyotlara bölünür. Bir hafta boyunca yapılan aktiviteler kayıt altına alınır. Ardından hangi işlere ne kadar vakit harcadığı saptanır. Burada gereksiz işlere harcanan zaman ve önemli olan işlere harcanan zaman ortaya çıkacaktır. Birçok yönetici, bu kayıt cetvelini her hafta tutmakta ve sonuçlarını kontrol etmektedirler. Bazı etkin yöneticiler üç ile bir ay aralıklarla zaman kaydı tutarlar. Her denemenin ardından zaman etkili kullanmak için yapılacak olan cetveller üzerinden yeniden değerlendirmeli ve gereken düzenlemeler yapılmalıdır. Zamanın etkin kullanımı pratikle geliştirilebilir, üzerinde denetim kurulması gibi çaba göstermek, zamanın boşa harcanmaması için bir çözüm olabilir.

İkinci aşama, haftalık zaman çizelgesi hazırlandıktan sonra; 24 saatlik yani günlük zamanın nasıl değerlendirileceğini belirten bir plan hazırlanmalıdır. Hazırlanacak olan planın pratikte olması yeterli olabilir yazılı olması zorunlu değildir. Hazırlanan haftalık programa göre hazırlanması yeterli olabilmektedir. Fakat bir sonraki gün için kesinlikle plan yapmak o gün içerisinde yapılacak olan işlerin gerçekleşmesi açısından önemlidir. Bu planı hazırlarken şu konulara dikkat edilmelidir: 7 günlük bir plan temel hatlarıyla oluşturulmalı ve plana yönelik günlük planlara yer verilmelidir. Bunun için yapılması planlanan işlerin sebepleri düşünülmeli

ve faydası belirlenip ortaya koyulur. Yapılacak olan işlerin gerçekleşmemesi durumunda neler ortaya çıkabileceği düşünülür. Bu işi başka birisinin yapması veya yapılmaması düşünülür. Her gün altı önemli iş, en önemliden en önemsizlere sıralanır. Üçüncü aşama, Hazırlanmış olan planlar uygulamaya konulmalıdır. O gün yapması gereken işlerden en önemli iş ilk önce, en zor işi en enerjik vakitte, basit işler zor işlerin aralarına dağıtılmalı ve önemsiz işler, en verimsiz olunan saatlere koyulmalı, aşırı ayrıntı ve titizlikten kaçınılmalı önemsiz olabilecek kararlar üzerinde fazla durulmaması aynı özelliklere sahip işler aynı sınıflandırma içerisinde yer almalıdır. Son aşama ise Günün sonunda, zamanın ne şekilde değerlendirildiği mutlaka kontrol edilmeli ve günün değerlendirmesi yapılmalıdır. Zaman hem yeri doldurulamayan hem de değiştirilemeyen kıymetli bir kaynaktır. Dolayısıyla zamanı etkili kullanmak yaşayacağımız stres düzeyini azaltarak, yaşamımızı daha kaliteli hale getirerek doyum seviyemizi artırmaktadır.

Çalışmada pandemi döneminde zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ortaya koyulmuştur. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümlerde, zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu teorik yapılarından ve pandemi döneminde nasıl etkileri olduğu anlatılmıştır. Üçüncü bölümde, zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu değişkenlerine ilişkin literatür taramasına yer verilmiş ve dördüncü bölümde ise pandemi döneminde otel çalışanlarının zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin analiz bulguları açıklanmıştır. Sonuç bölümünde, araştırma sonuçlarına ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve gerek teorik gerekse uygulama açısından öneriler verilerek gelecekte yapılacak araştırmalar için tavsiyelerde bulunulmuştur.

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Günümüz bilgi toplumunda yaşamın oldukça hızlı ilerlemesi, birçok işi aynı anda yapmaya mecbur bırakılan yönetici ve çalışan açısından, zaman yönetimi konusunu son derece önemli hale getirmektedir. Zamanın etkili yönetilmemesi çalışanların stres yaşamasına neden olabilir. Yaşanılan bu stresin üstesinden gelemeyen bireylerin çalışma hayatı, aile ile arkadaşları arasındaki ilişkileri ve sosyal yaşantıları olumsuz yönde etkilenerek bu durum onların yaşamdan aldıkları doyum düzeyini düşürebilmektedir. Bu kapsamda, araştırma da otel çalışanlarında zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çin'in Vuhan kentinde meydana gelen ve kısa sürede tüm dünya etkisi altında kalmış olan Covid 19 Pandemisi, birçok sektörü olumsuz yönde etkilerken turizm sektörü en çok etkilenen sektörler arasında yer almaktadır. Birçok turizm tesisi çalışmalarına ara vermek veya kapatmak zorunda kalmıştır. Ülke ekonomisini bu denli sarsan Covid 19 Pandemisi, istihdamı da olumsuz yönde etkilemiştir.

Birçok araştırmada zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumları konusunda farklı sektörler ve iş alanları arasında çalışmalar yapılmıştır. Fakat, zaman yönetimi ile iş stresi; iş stresi ve yaşam doyumları gibi iki değişken kullanılarak yapılan çalışmalar sadece birkaç tanedir. Sungur (2018) "özel okul öğretmenlerinin zaman yönetimi ile stres düzeyleri arasındaki ilişki" üzerinde çalışma yapmıştır. Aynı şekilde; Demir (2019) "lise öğrencilerinin problem çözme becerileri, algılanan stres ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki" belirten bir çalışma gerçekleştirmiştir. Üç değişkeni bir arada kullanan çalışmaya ulaşılmaması sonucunda bu konunun araştırma konusu olarak seçilmesi uygun görülmüştür.

Bu tez çalışmasının amacı; pandemi döneminde otel çalışanlarının zaman yönetimi ile iş stresi ve yaşam doyumları arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Araştırma kapsamında zaman yönetimi ve alt değişkenlerinin (zaman kayıpları, işteki zaman kayıpları ve zaman tutumları) etkili yönetilmesi veya yönetilmemesi durumunda iş stresi düzeylerini ne yönde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Oluşan stres düzeyinin yaşam doyumları üzerinde ne yönde bir etkisinin olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Veri toplama kısmında, nicel araştırma yapmak amacıyla anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket ölçeği dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm içerisinde demografik özelliklere yönelik toplamda 8 soru yöneltilmiştir. Katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumları, eğitim düzeyleri, çalıştıkları departman, çalışma süreleri, işteki pozisyonları ve aylık ortalama gelirleri sorulmuştur. Anket ölçeğinin ikinci, üçüncü ve dördüncü kısımlarında sırasıyla; zaman yönetimi ölçeği 16 soru, iş stresi 6 soru ve yaşam doyumu 5 soru toplamda 27 maddelik ölçeğin cevap kritikleri beşli likert yöntemi olan (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum”, (5) “kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Çalışmanın analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

Örücü ve Diğerleri (2007) tarafından geliştirilen “Zaman Yönetimi Ölçeği” nin orijinalinde dört alt boyutu vardır; “kişisel zaman, iş zamanı, yönetsel zaman ve örgütsel zamandır”. İlerleyen bölümde yapılan faktör analizine göre bu çalışma için zaman yönetimi ölçeği üç boyut altında irdelenmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında üç alt boyutla devam edilecektir. Yapılan analiz sonuçlarına göre zaman yönetimi ölçeği aşağıda belirtilen şekilde boyutlandırılmıştır.

Zaman kayıpları soruları (4) “Stresli olduğumda zamanımı etkin kullanamıyorum.” (10) “İşyerimdeki sağlıksız çalışma ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.” (11) “İşyerimdeki merkezi örgüt yapısı zamanın etkin kullanımını engelliyor.” (12) “İşyerimdeki bürokrasi ortamı çalışanların işle ilgili kararlarda inisiyatif kullanımına izin vermiyor.” (14) “İşyerimde, çalışanlar arasındaki koordinasyon eksikliği işlerin yapılmasını engelliyor.” (15) “İşyerimde, çalışanlar arasındaki yetersiz iletişim ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.” Zaman yönetimi sorularıyla katılımcıların zamanlarını nerede ve nasıl harcadıklarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

İşteki zaman kayıpları soruları (6) “İşyerimde zamanımın çoğunu rutin ve gereksiz işlere harcıyorum.” (7) “İşimle ilgili katıldığım verimsiz toplantılar bana zaman kaybettiriyor.” (8) “Çalışırken yaptığım telefon görüşmelerimde gereğinden fazla konuşanlar bana zaman kaybettiriyor.” (9) “Çalışırken yanıma gelen davetsiz misafirler işlerimi zamanında yapmamı engelliyor.” Bu sorularla, katılımcıların iş zamanları ile ilgili bilgilerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Zaman tutumları (1) “Benden bir iş için yardım istendiğinden hayır diyemiyorum.” (2) “Çalışırken zor işlerle karşılaştığımda mazeretler arayıp erteliyorum.” (5) “İşyerimde, ulaşılması gereken net ve ölçülebilir yönetsel hedeflerin belirsizliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.” Sorularıyla, katılımcıların zaman yönetimi ile ilgili tutumlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde otel çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma kapsamında geliştirilen Cullen, Link, Wolfe ve Frank (1985) tarafından “İş Stresi Ölçeği” (Work Stress Scale) kullanılmıştır. Ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır. 3. ve 4. maddeler ters kodlanmıştır. İş stresi soruları; (1) “İşteyken kendimi sık sık gergin ve sinirli hissedirim.” (2) “Çoğu zaman, işimden dolayı kendimi bıkmış ve öfkeli hissedirim.” (3) “çoğu zaman işteyken, endişelenecek bir durum olmadığını düşünürüm.” (4) “Çalışırken kendimi genellikle sakin ve huzurlu hissedirim.” (5) “İşteyken kendimi genellikle baskı altında hissedirim.” (6) “İşimle alakalı beni mutsuz eden pek çok unsur vardır.” Ölçekte, katılımcıların iş stresi ile ilgili ifadelerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Yaşam doyumu ölçeği Diener, Emmons, Larsen, Griffin 1985 yılında geliştirdiği ölçektir Türkçe uyarlaması Köker 1991 tarafından yapılmıştır. Yaşam doyumu soruları; (1) “yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.” (2) “yaşam koşullarım çok iyi.” (3) “yaşamımdan hoşnutum” (4) “şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.” (5) “yeniden dünyaya gelsem yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.” Ölçekte, katılımcıların yaşam doyum düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

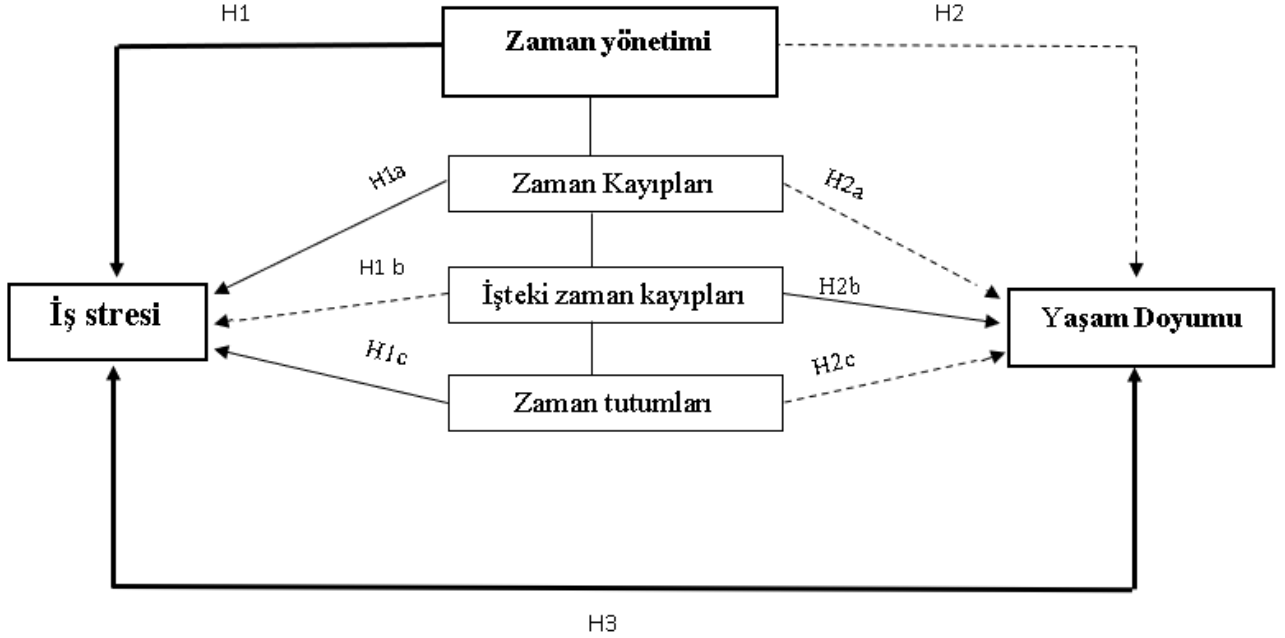
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Araştırmada zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla literatüre dayalı olarak bir model oluşturulmuş ve değişkenlerin otel çalışanları üzerinde etkileri araştırılmıştır.

Daha önce yapılan çalışmalarda turizm işletmelerinde çalışanlar üzerinde uygulanan zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu düzeylerini tespit edilmiş (Dalkılıç, & Burak, 2017; Akova, & Işık, 2008; Hutter, 2020; Sevinç, & Özel, 2018) zaman yönetimi ile iş stresi arasındaki ilişki ile ilgili araştırmalar (Yuncu, Yurcu, & Akıncı, 2020; Özçelik, Gülsün, Özçelik, & Öztosun, 2012; yıldız, 2018; Aldoğan, & Aykora, 2017) iş stresi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki (Bulgurcu Gürel & Altunoğlu, 2016; Karabacak, 2013; Güner, Çiçek, & Ali, 2014; Hayes, & Weathington, 2007) incelenmiş ve bu doğrultuda bir çok araştırmaya kaynak

olmuştur. İncelenen çalışmalardan yola çıkılarak kurulan hipotezler ve model Şekil.1’de gösterilmiştir.

Şekil 1:Araştırmanın Modeli



Çalışmanın temel hipotezi zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere kurulmuştur. Zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisini tespit etmek amacıyla araştırma soruları oluşturulmuştur.

Şekil.1’deki modele göre oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: Zaman yönetiminin iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Genel zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Zaman tutumlarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: İşteki zaman kayıpları iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Zaman yönetiminin yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Zaman kayıplarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Zaman tutumlarının yaşam doyumu, üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: İşteki zaman kayıplarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

Demografik özellikler ile ilgili araştırma soruları şu şekildedir:

- 1- Zaman yönetimi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2- İş stresi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3- Yaşama doyumu ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma, Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı otellere ulaşabilmenin zor olması, zaman ve imkân kısıtları nedeniyle Kemer ve Manavgat ilçeleri ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma, Kemer ve Manavgat ilçelerindeki 4 ve 5 yıldızlı toplam 6 otelin çalışanları üzerine gerçekleştirilmiştir. 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının örneklem olarak belirlenmesinin sebebi, bu otellerin diğer otellere kıyasla daha büyük olmaları, daha çok çalışan istihdam etmeye uygun olmalarıdır. Bu nedenle araştırmayı kabul eden otel sayısı 6'dır ve örneklem sayısı 6 otelde çalışan toplam 578 kişi olarak kabul edilmiştir. Otellere dağıtılan toplam 570 anketten %79 geri dönüş oranı ile 462 anket teslim alınmıştır. Fakat, yapılan inceleme sonucunda 57 anket eksik ve uygun veri girişi olmadığından analize dahil edilmemiştir ve analize 405 anket tabii tutulmuştur.

Tablo 1. 2021 Yılı Şehirlere Göre Tesis Sayısı

Şehir	İşletme Belgeli Tesis Sayısı	İşletme Belgeli Oda Sayısı	İşletme Belgeli Yatak Sayısı	Yatırım Belgeli Tesis Sayısı	Yatırım Belgeli Oda Sayısı	Yatırım Belgeli Yatak Sayısı
Ankara	180	14 378	28 773	12	1 001	2 049
Antalya	804	214 680	462 826	97	21 423	47 062
Aydın	91	13 754	28 995	13	3 173	7 509
Muğla	412	51 335	109 428	72	8 239	18 873
Nevşehir	109	5 550	11 702	18	1 271	2 555
İstanbul	642	63 957	128 847	89	9 752	20 144
İzmir	220	19 521	40 187	31	3 164	6 843

(Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2021)

Bu veriler ışığında Antalya ilinin işletme belgeli 804, yatırım belgeli tesisi 97 olduğu görülmektedir. Ağaoğlu, (1992) 'e göre Türkiye'de 5 yıldızlı tesiste oda başına 1.18, yatak başına 0.59; 4 yıldızlı bir otelde ise oda başına 0.76, yatak başına 0.38 personel düşmektedir. Tablo:2'de tablo ışığında Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı tesislerin sayıları verilmiştir.

Tablo 2. Antalya'daki 4 ve 5 Yıldızlı Tesislerin Sayıları

TESİSİ TÜRÜ / SINIFI	TOPLAM		
	TESİS SAYISI	ODA SAYISI	YATAK SAYISI
5 YILDIZLI OTEL	225	83 974	180 106
4 YILDIZLI OTEL	211	48 670	103 542

(Kaynak: Antalya Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2021)

Tablo 2' den yola çıkılarak; Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işgören sayısı 135.000 civarında olduğu söylenebilir.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

1. Araştırmanın Antalya ilinde sadece Manavgat ve Kemer ilçelerine yapılması
2. Araştırmanın sadece 4 ve 5 yıldızlı otellerde yapılması
3. Yeterli zaman ve maddi imkânın bulunmaması
4. Otellerin Covid-19 döneminde yüzyüze anket uygulaması yapılmasından kaçınması

BİRİNCİ BÖLÜM

ZAMAN VE ZAMAN YÖNETİMİ KAVRAMI

1.1. Zaman Kavramının Tanımı, Yapısı, Önemi

Zaman, göreceli bir kavramdır ve fiziksel olarak bir özellik barındırmaması nedeniyle tanım yapılması oldukça zor olmaktadır. Dolayısıyla, zaman konusunda geniş ve açık tanımlama yapmak zorlaşmaktadır (Örücü, Tikici, & Kanbur, 2007:10-11; Türkmen,1999:2). Peter Drucker' a göre "temel kaynak", Mackenzie' ye göre "son derece nazik" olarak ifade edilen zaman; tüm insanlık için eşit ve sabit hızla ilerleyen önemli bir değerdir (Özgen,1996:56). Zaman başlangıcı ve sonu olmayan olayların ard arda oluşunu görerek bireyin zihninde yaratılan ve olayların bundan sonra gerçekleşeceği düşünülen bir kavramdır (Sucu, 1996:3).

Zamanın ölçülmesi için yapılan çalışmalar yüzyıllardır devam etmektedir (Örücü, Tikici, ve Kanbur, 2007). İlkel toplumlarda Ay ve Güneş döngüleri ilk kez bir zaman ölçüsü olarak kullanılmıştır. Yüzyıllardır zamanın ölçülmesinde yaygın olarak kullanılan güneş saati; zamanı ölçmede yetersiz kalınca yerini "su" ve "kum akışı" gibi yeni metotlara bırakmıştır. Kum akışı başka bir deyişle kum saati, gece zamanını belirlemede etkili olmadığı için su saati en doğru zaman ölçme aracı olduğu düşünülmüştü. 1700'lü yılların başlarına ise sarkaçlı saatlerin geliştirmesiyle, su saati de önemi yitirmiştir.

İlk kez 13. Yüzyılın ortalarında gün 24 eşit parçaya bölünür ve her güne gecenin de dahil olduğu görülmüştür. Böylece insanlık tarihinde ilk kez "saat" değişmemiş, kesindir ve belli bir zaman dilimi özelliği kazanmıştır. Günümüzde ise saat; din, dil, ırk, kıta ve siyaset gözetmeksizin tüm insanlık önemli olan zamanı ölçen araç olmuştur (Abay, 2000:20-25).

Drucker'a (1996:37) göre zaman, diğer örgütsel kaynaklar arasında en önemli kaynaklardandır ve hiçbir canlı diğer canlıdan daha fazla zamanı kendisi veya bir başkası için kiralayamaz. Smith ise zamanı, "olayların geçmişten bugüne geldiği ve geleceğe doğru birbirini takip ettiği, ancak zaman kavramının ortak bir tanımında birleştirilemediği sürekli bir süreç" olarak tanımlamıştır (Smith, 1998). Zaman; çevreye, topluma, kültürel özelliklere ve kişisel özelliklere göre farklılık gösterir (Akal, 2002; Akgemici, vd., 2003; Özgüney, 1996).

Zamanın para gibi harcanması, başka bir madde gibi saklanması, bireylerin birbirlerine veremedikleri, alarm gibi durdurulması mümkün olmayan, her bireyin aynı miktarda sahip

olduğu ancak farklı etkinliklerde harcanan eği benzeri olmayan bir kaynak olmaktadır (Çetinkaya, 2019). Şerbetçi, Öztürk ve Bahçecik, (2004) zamanın önemini “diğer kaynaklardan farklı olarak alınıp satılamaz, biriktirilemez, başkasından aktarılamaz, depolanamaz, üretilemez, çoğaltılamaz, değiştirilemez” şeklinde ifade etmişlerdir.

Zaman, TDK sözlüğünde “Bir iş ya da oluşum içinde geçtiği, geçeceği ve geçmekte olduğu süre” şeklinde ifade edilmektedir. Her bireyin bir günlük zamanında; 24 saat, 1.440 dakika ve 86.400 saniyesi var. Bir günün 86.400 saniyesi; 86.401 saniyeye artıramayacağımız gibi 86.399 saniyeye düşürülemez. Dolayısıyla sahip olduğumuz zamanın daha yönetilmesi ve verimli kullanılması gerekmektedir (Covey, Merrill & Merrill, 1995). Her Şey Sırayla adlı çalışmasında “zamanın süresinden çok kalitesi yani niteliği önemlidir” demiştir. Zamanın hem fiziksel hem de psikolojik olarak iki farklı yönü vardır; fiziksel zaman saat zamanıdır, psikolojik zaman ise hissedilen zamandır. Her iki zamanı doğru yönetebilen kişiler gerçek zaman sanatçılarıdır (Passig, 2003).

Zaman tek yönlü bir kavramdır; hiç durmadan akar gider. Bireye biriktirme, durdurma ve depolama fırsatı vermez (Mackenzie, 1989:14). Zaman, ikamesi olmayan ve arzı devam etmeyen bir yapıdadır. Birçok maddenin, olgunun ve kaynağın tam değiştirilmesi mümkün olmasa bile asgari düzeyde başka bir madde ile karşılanabilir ancak zamanın yerine herhangi bir Şey konulamaz ve eği benzeri yoktur (Sabuncuoğlu, Paşa, 2002:3). Dolayısıyla bireylerin zamanını iş hayatında olsa özel hayatlarında da olsa etkin kullanılmasının önemini daha çok artmaktadır.

Fiziksel zaman herkes için aynı olsa da yani 1 saat herkes için bir saattin bireyler arası farklılık göstermemesine rağmen psikolojik zaman her birey için farklı algılanır. Bazen zaman hızla akıp giderken bazen de hiç akmaz fakat bir saat içerisinde ne yapacağımız belli olursa zamanın çabuk geçtiği gözlemlenmektedir ve zamanın kendi psikolojisine sahip olduğu görülmektedir (Saygınsever, 2002: 4-5).

Zaman, yaratılıŐından bu yana insan için büyük önem taşımaktadır. İnsan gelişiminde zaman anlayışının ve branŐ farketmeksizin mesleki başarıda da katkısı büyüktür (Gümüşgöl, 2013). Peltekoğlu (1996) zamanın “durmadan aktığını ve geçen an’ı tekrar yaşamanın imkansızlığını, zamanı iyi kullanma ve ona hâkim olma ihtiyacını en temel sebep” olarak açıklamaktadır. Maitland (1997) ise, “zaman sınırlı ve geçici olduğu için zamanı verimli bir biçimde kullanmak zordur” diye belirtmiştir, Smith J.’e (1998) göre “değerli bir kaynak olan

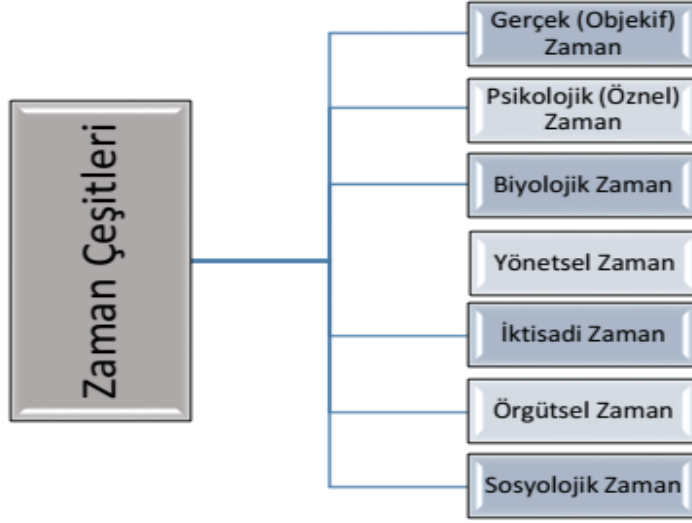
zaman, yaklaşım ve kullanım şekliyle başarı ya da başarısızlık arasındaki farkı ortaya koyarak sağlıklı ya da gergin bir kişi olmamızı sağlayacak bir faktördür” demiştir. Sabuncuoğlu ve Tüz’e (1996) göre ise zaman “hayattaki en acımasız ve en katı elementtir” Zaman kavramı, bireyin yaşamındaki en önemli unsurlardan biridir. Zaman diğer varlık ve unsurlara göre eşsiz, felsefi açıdan sınırsız, bireylerin kullanım amacında ise oldukça kıt bir kaynaktır (Çetinkaya, 2019:5).

Bir kişinin yetenek ve kabiliyeti zamanın faydasını belirler (Kingir, 2007). Günlük yaşamda insanlar zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar (Değirmenci, 1998). Josephs (1997), bunu en iyi şu şekilde ifade eder: “Günlerimin nasıl geçtiğini anlayamıyorum. Yapmaya vakit bulamadığım o kadar çok şey var ki” ama zamanın nasıl hızla aktığını anlamak gerekmektedir. Zaman herkes için olduğu için en verimli şekilde geçirilmelidir. Başka bir deyişle, zaman sistematik ve programlı bir şekilde kullanılmalıdır. Zaman kavramı sadece bireysel olarak değil, örgütsel açıdan da bundan çok daha önemlidir (Çetinkaya, 2019:6). Hedeflerin gerçekleşmesinde muhtemel olan yöneticilerin başarılı olması için iyi yönetmeleri gerekir (Doğutekin, 2015).

1.2. Zamanın Türleri

Gerçek zaman ile psikolojik zaman algısı farklıdır (Şimşek, Çelik, Soysal, 2007). Psikolojik zaman algısı her insana ve her ortama göre farklılık gösterir. Aynı zamanda bu farklılık zaman türlerinin ortaya çıkmasının sebeplerindedir (Gözel, 2009: 15). Zaman, hareketlerin ve olayların meydana geldiği durdurulamaz bir süreçtir. Bu kavram, algılama durumları çerçevesinde farklı özellikler temelinde incelenebilir (Özdil ve diğerleri 2012:3, Demirel ve Ramazanoğlu 2005: 31). Buradan yola çıkılarak zaman algısı Şekil 2’ki gibi kategorilere ayrılabilir.

Şekil 2: Zaman Çeşitleri



Kaynak: (Akgemci, Çelik, Aydoğan, & Akatay, 2007; Fidan, 2011; Mulligan, 2002; Sökmen, 2012) derlenmiştir.

1.2.1. Gerçek (Objektif) Zaman

Objektif zaman; her birey tarafından aynı şekilde algılanan, saniye, dakika, saat, ay, mevsim, yıl, yüzyıl gibi kısımlara ayrılarak ölçülmekte olan zaman türüdür (Çetinkaya, 2019; Bayramlı, 2017: 22; Tengilimoğlu vd., 2003:17). Kişiden kişiye ya da toplumdan topluma değişmeyen bir olgu olduğu ifade edilebilir (Yıldız, 2014:31). Bu süre, takip edilebilen bazı değişikliklerle ölçülebilmektedir. Yıldızların hareketi, dünyanın dönüşü gibi sistemli olarak birbirini takip eden bazı fiziki olaylar veya bir saatin dönüşü, koşma gibi genel olarak yapılan birkaç sistemli hareket esas alınabilmektedir (Özdemir, 2006: 51). Gerçek bir ölçüme dayanan, izlenebilen saate bağlı olan zaman; (Değirmenci, 1998: 17; Abadan, 1961). Bir saat dilimi, insanların ilgi alanlarına veya yapılan işe göre farklı algılanabilir ama harcanan sürede bir değişiklik olmaz (Bülbül, 2014; Erdem, & Kaya, 1998; Demirel, & Ramazanoğlu, 2005; Gümüşgül, 2013; Çetinkaya, 2019:7; Yüksel, 2016; Ünlü, 2011).

Zamanın psikolojik olarak algılanan vakit haricindeki zamanın tümüdür (Tengilimoğlu vd., 2007: 30; Özkan, 2008: 4). Gerçek zaman, şu anda meydana gelen ve saate bakıldığında ortaya çıkan somut bir kavramdır (Akçınar, 2014:7). Gerçek zaman, yönetilmesi gereken zamandır (Andıç, 2009). Gerçek zamanlı olarak gerçekleşen yönetsel faaliyetlerin başında;

plan, program, iş akışı, iş ritmi, koordinasyon, işe başlama ve işten ayrılma gibi faaliyetleri bulunmaktadır (Yeşil, 2009:7).

1.2.2. Psikolojik (Sübjektif) Zaman

Psikolojik zaman, gerçek zamanın aksine saat zamanı değil hissedilen veya algılanan zamandır. Herkes için 24 saat olan bir gün; psikolojik zamanda daha uzun veya daha kısa olabilir. Sübjektif zaman olarak da adlandırdığımız bu zaman; kişinin hissettiği, algıladığı, durumlardan veya algılama şeklinden dolayı meydana gelen, (Ardıç, 2010:55) ölçülmesi neredeyse imkânsız olan bir zaman türüdür. Yaşamdaki değişikliklere göre deneyimlenen, kullanılan ve ayarlanan göreceli bir kavramdır. Herkesin bir gün içindeki 24 saati aynıdır fakat hissedilen zaman farklı olabilir (Şimşek, Çelik, Soysal, 2007). Genelde insanlar için keyifli saatler hızlı akarken, sıkıcı saatlerin hiç akmadığı ifade edilir (Erdem, & Kaya, 1998; Demirel, & Ramazanoğlu, 2005). Yani insanlar kendilerini mutlu hissettikleri bir anda zamanın çabucak geçtiğini mutsuz hissettikleri anlarda ise zamanın bir türlü geçmediğini ifade ederler (Bülbül, 2014:9). Örneğin doğuma giren bir kadının dışarıda bekleyen eşi için zaman hiç geçmezken; bebek dünyaya geldiğinde yaşanan mutluluğun ve sevincin sonucunda zaman daha çabuk gelmektedir (Çetinkaya, 2019:7). Kuşkusuz, bilinçsiz olduğumuzda veya uyuduğumuzda, yani zamanın hissedilmediği olmadığı geniş bir fiziksel zaman periyodu vardır (Stroud 1967: 624).

Kişinin moral düzeyi sıkıntılı bir psikolojik durumda ise; algılanan psikolojik zamanın etkisiyle iş yapma yeteneğimiz zayıflar. Kişinin yüklendiği sorumluluğun üstesinden gelememe düşüncesinin ortaya çıkardığı baskı, psikolojik zaman algısı ile ilgilidir. Etkili zaman yönetimi ile zaman baskısı azaltılmalıdır. Zaman yönetimi, zaman baskısının yarattığı gergin psikolojik zaman ile gerçek zamana uydurmaya çalışır. Dolayısıyla zamanın bireyi yönetmesi değil, bireyin zamanı yönetmesi önem kazanmaktadır.

1.2.3. Biyolojik (İçgüdüsel) Zaman

Canlılarda görülen davranış şekillerinin çoğu, devamlı ve sistemli bir şekilde yani ritimsel olarak ortaya çıkmaktadır. Fakat her canlı için biyolojik ritim aynı değildir. Erkek ve kadının, anne ve çocuğun biyolojik ritimleri yaşlı ve gençten farklıdır (Ünal, 2019; Abay, 2000).

Tüm canlıların yerleşik bir biyolojik saati vardır. Bireylerin temel ihtiyaçları olan; uyku, yemek yemek ve dinlenme gibi unsurları vücut saati aracılığıyla yaparlar. Aynı zamanda "biyolojik saat" olarak da adlandırılır (Ünlü, 2011).

Biyolojik saat, bireylerin alışkanlıklarını değiştirerek kendini değiştirebilen bir yapıya sahiptir (Akgemci, Akatay, Çelik, Aydoğan, 2003:19-29). Birey olağan yaşam biçiminin dışında yani sıradan hayat akışına yeni faaliyetler ekleyip ya da çıkartması; biyolojik saatin yeni plana ve programa kısa süre içerisinde uyum sağlayacaktır (Doğutekin, 2015:5). Örneğin, yaz saati uygulaması; saatler bir saat geriye alındığında biyolojik saatte yeni saatlere uyum sağlamaya başlar (Pınar, 2019:4). Uyku ve uyanma saatlerini derece derece değiştirirsek biyolojik saat de kendini yeni programa göre ayarlayacaktır (Erdem ve Kaya, 1998; Demirel ve Ramazanoğlu, 2005; Sayan, 2005). Neden gündüz değil de gece uyuruz? çünkü doğan güneşin ilk ışıkları beyine yönelik önemli faydaları vardır. Herkes için her yıl, her gün vb. için farklı olmayan gerçek zamanın aksine, biyolojik zaman kişiye özeldir (Özdemir, 2006:52).

Biyolojik saatimiz sistemli çalışıyorsa vücut için önemli maddeler üretir ve sağlıklı yaşamı destekler (Abay, 2000:27). Bundan dolayı yönetici konumundaki insanların çalışanlarından daha fazla verim alabilmeleri için çalışanlarını biyolojik açıdan da değerlendirip, kişilere özel, biyolojik saatlerinin daha verimli çalışmasını sağlayabilecek programlar ve aktiviteler geliştirmeleri faydalı olacaktır. Her bireyin uyandığı andan uyuyacağı ana kadar zihin performansı ve fiziki performansının en yüksek ve en düşük olduğu noktalar vardır. Yöneticilerde, enerjinin yüksek olduğu saatlerde önemli gördükleri işleri önceye alıp, daha az önemli olan işleri sonraya bırakarak zamanı etkili bir şekilde kullanabilirler ve kullandırabilirler (Karaoğlu, 2006; Gözel, 2009:16).

Biyolojik ritim düzgün işlemediği zamanlarda yani Canlılar zamana direnerek hayati fonksiyonlarını yerine getirmediklerinde ise; biyolojik etkileri çok fazladır. Örneğin; 48 saat boyunca uykusuz kalınmasının beyinde geri dönüşü olmayan yoğun zaman ayırabilmek için beden yapısının kaldıramayacağı fiziksel zararlara sebep olabilir. Dolayısıyla bedenin saati ile gerçek zaman arasında denge kurmak zamanın olumsuz etkilerini yok edebilir. Günlük 8 saat az uyuyarak ya da az dinlenerek kazanılmış zaman, biyolojik ritmi bozabilir, kazanılan zaman aslında verimsizliğe dönüşebilir (Mackenzie, 1989:115). Gelişmiş ülkelerin çoğunda; bireylerin stres kaynaklı ruhsal dengesizlik hali yaygınlaşmıştır (Abay, 2000: 27).

Biyolojik zaman aynı zamanda öznel zaman olarak da adlandırılmaktadır (Keresteci 2011: 10). Örneğin; yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, yetişme tarzları ve eğitim durumları aynı olan A ve B kişisi; biri 25 yaşında hissederken diğeri 40 yaşında hissedebilmektedir. Bu farklılık ise kişinin içinde bulunduğu durumlardan, zamanı algıma biçimlerinden kaynaklanabilmektedir (Kıngır ve Şimşek, 2006: 154).

1.2.4. Yönetsel Zaman

Yönetsel zaman, bu amaca ulaşmak için nesnel bir kararlılıkla yürütülen insanları bir araya getirebilen çok sayıda doğaya sahip planlama, organize etme, yürütme, koordinasyon, kontrol ve yönetimde kullanılan teknik ve faaliyetler gerekli çalışan ve teknolojinin tümünü ifade etmektedir (Yeşil, 2009:9; Gürel ve Gürbüz, 2009: 371; Ardıç, 2010:55). Yönetsel zamanın amaçlarından en önemlisi; belli bir amacın gerçekleşmesi için bireyleri bir araya toplanmaktadır (Yeşil 2009:9). Yöneticilerin başarılı sonuçlar ulaşabilmeleri için, yönetsel zamanlarını mümkün olduğunca doğru değerlendirmeleri doğru zaman yönetimi ile gerçekleşir. Burada yöneticiye zaman yönetimi konusunda verilmesi gereken eğitimlerden birkaçı şöyledir; a; iyi bir yönetici zaman tuzaklarını bilmeli ve bu tuzaklara düşmemelidir. b; zaman yönetimi tekniklerini yaşamının bir parçası haline dönüştürmelidir. c; yöneticinin vereceği cevaplar ve sahip olduğu disiplin sürekliliği arz etmelidir. d; gereksiz telefon konuşmalarının önüne geçmek ve yardımcı notlar almak gibi hususlar konusunda bilgili olmalıdır (Güçlü 2001:97).

Yönetim açısından zamanı ikiye ayırabiliriz; ilki işçilik zamanı, üretimde harcanan zaman olarak ifade edilmektedir. İkincisi ise yönetsel zamandır (Erdem ve Kaya, 1998:101). Bu zaman ise yönetilirken harcanan zamandır. Yönetsel zamanın başka bir önemi de işyerlerindeki verimliliği artıran tek kaynak olduğudur (Karakoç, 1990: 35).

1.2.5. İktisadi Zaman

İktisadi zaman, işgörenlerin aldıkları maaşın saat, gün, hafta veya ay gibi zaman dilimlerinde ödemelerin ayarlanmasıdır. Bunun yanı sıra ödenen faturalar veya kira ücretlerine ödenen ücretin hesaplanmasında kullanılan zamandır (Sabuncuoğlu, Tüz 2003:282; Tutar, 2003:21; Andıç, 2009:12; Gümüştül, 2013:11; Özgen ve Doğan, 1997:137). İşçilerin, memurların, özel sektörde çalışanların veya kamu/özel emeklilerinin aldıkları ücret ve maaşlar bu bağlamda genel olarak aylık periyotlarla ifade edilmektedir. Paraya dönüşebilen değerler ile mal ve hizmet üretiminde kullanılan araç ve gereçlerin kullanımında tazmin edilen faizin, doğal kaynakların kullanımı için elde edilen rantın, taşınmazlar için alınan kiralardan

kaynaklı kazançların belli bir zaman periyoduna göre ödemesi yapılmaktadır (Akbeyik, 2013:12).

1.2.6. Örgütsel Zaman

Örgütsel zaman, yönetimin belirlediği ulaşılabilir net ve gerçek hedefleri veya amaçları gerçekleştirebilmek, üretim için gerekli işlevlerin yerine getirilmesini, işgören ve makinelerin harcadığı yekûn zamandır (Özkan 2008:5; Akgemici, 2007:9; Gümüştül, 2013:11; Karakoç, 1990). Örgütsel zaman, işletmelerin ortaya koyduğu amaç ve hedeflere ulaşmasında gerekli olan zamandır. Ulaşılması gereken amaç hedeflerin süreleri değişiklik gösterebilir. Dolayısıyla örgütsel zamanın standart değildir değişiklik gösterebilir (Baykal, 1992:133).

Örgütsel zaman; objektif, sübjektif ve yönetsel zamanın bir arada kullanıldığı zaman türüdür. Objektif zaman, örgüt içerisinde kullanılan makinelerin harcadığı süreyi kapsar. Sübjektif yani psikolojik zaman, işgörenlerin tarafından harcanan öznel zamanı ifade eder. Yönetsel zaman; belirli bir amaca ulaşmak için insanları ve makinaları bir araya getirmek için harcanan süredir. Örgüt için gerekli olan kaynakları, etkili ve verimli bir hale getirebilmek ve zamanı iyi kullanabilmek için öncelik belirlemek, etkili iletişim sağlamak, bazı konularda karar verebilmek gibi öncelikleri düzenlemek gerekmektedir (Akbeyik, 2013, s:12).

1.2.7. Sosyolojik Zaman

Sosyolojik zaman, kişilerin bir araya gelerek sosyal faaliyetleri için kullandıkları zamanı ifade etmektedir. Başka bir tanımda ise; insanları bir araya getiren sosyal eylemlerin gerçekleştirildiği zamanı ifade eder; tatiller, törenler, yıldönümleri aralık anma törenleri vs. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:193; Karaoğlu, 2006; Ardıç 2010:7; Bayramlı, 2006: 77-78; Akgemici, vd., 2003). İnsanlar ayrıca mutluluk, üzüntü ve bir gruba ait olma duygusunu bir arada yaşarlar. Aynı zamanda bireyler arasındaki birlik, beraberlik ve dayanışma duygusunu artırır (Bayramlı, 2006:7). Sosyolojik zaman, toplumlar ve bireyler arasındaki kültür farklılıkları nedeniyle çeşitlilik göstermektedir. Her toplum sosyolojik zamanı kendi kültür, örf ve medeniyetlerine göre şekillendirmektedir (Akbeyik, 2013:11).

1.3. Zaman Bileşenleri

Zaman kavramı incelendiğinde tek başına bir anlam ifade etmediğini, farklı boyutlarla ilişkilendirildiğinde anlam kazanacağı görülmektedir. Bu boyutlar; ekonomik, kültürel ve bireysel boyutları olarak ele alınmıştır.

1.3.1. Zaman ve Ekonomik Boyut

Zaman, tanımlanabilir bir eylemi gerçekleştirmemiz gereken süre olarak tanımlanır (Doğutekin, 2015: 7). Zamanın bütün bireylere eşit dağıtıldığı da unutulmamalıdır (Kıran, 2007: 119-120). Günümüze her açıdan önemli hale gelen zaman; para, verimlilik, kalite ve yenilik gibi kavramlarla birlikte ifade edilmektedir (Stalk ve Hout, 1990: 39).

Belirli sınırlar içinde, bir kaynak başka bir kaynakla değiştirilebilir. Ancak, zamanın yerini alacak başka bir kaynak yoktur. Zaman pahalıdır ve sözde fiyatın çoğu aslında zamanın fiyatıdır. Bu özelliklerinden dolayı zaman, kullanımında dikkat edilmesi gereken çok değerli ve önemli bir kaynaktır (Gümüşgöl, 2013: 12).

1.3.2. Zaman ve Kültür

Zamana ilişkin algı, idrak, yaklaşım ve düzenlemeler toplumdan topluma farklı biçim ve düzeylerde kendini göstermektedir. Zaman bireylerin değişmekte olduğu tecrübeleriyle meydana gelen ve öğrenilen bir kavramdır (Şimşek, Çelik, Soysal, 2007). Gelişmiş ülkelerin geneli zaman ile ilgili düşünce ifadeleri ile daha az gelişmiş ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir (Schreiber, 1997: 28). Zaman batı toplumlarında kısımlara ayrılarak planlanırken, az gelişmiş ülkelerde daha kısıtlı kullanılmaktadır. Örneğin, gelişmiş toplumlarda kişiler yapılacak işleri planlanan şekilde sonuçlandırmak, toplantılarına zamanında gitmek ve teknolojiyi zaman yönetiminde etkili bir şekilde bağdaştırmaya önemsemektedirler. Az gelişmiş ülkelerde ya da tarım ülkelerinde ise zamanı saat kavramının yanında ekme ve biçme zamanı olarak algılanmaktadır. Kırsal kesimlerde algılanan zaman farklıdır. Şehir de yaşamlarını sürdürenler için zaman yetmez iken, kırsal kesimler için durum çok farklıdır zamanı iyi geçirmek onlar için yeterli olmaktadır (Okumuş, 2011: 187). Her kültürün farklı zaman algısı olsa da ortak düşünceleri aynıdır (Egidio,1997: 16).

1.3.3. Zaman ve Birey

Kişi-zaman ilişkisi, kişinin zamana yüklediği anlama göre değişmektedir. Bir bireyin davranışını psikolojik, fiziksel, felsefi ve biyolojik açıdan önemli ölçüde değiştiren ana faktör olan zamanın bireyler üzerindeki etkilerini anlamaktan oluşur. Öyleyse; bu kısımda zamanın birey üzerindeki fiziksel, biyolojik, felsefi ve psikolojik yönleri etkileri incelenecektir.

Fiziksel Etki; Kişinin faaliyetlerini gerçekleştirdiği plan, iş akışı, iş ritmi, koordinasyon, iş başlangıcı ve bitişi, geçmişten gelen deneyimler vb. rasyonel ve planlanabilen bir etki türüdür

(Şimşek, Çelik, Soysal, 2007). Oluşturulan planlar, planların uygulanması ve başarının elde edilmesi, bireyin çalışma ve disiplinine göre değişiklik gösterecektir. Zamanı etkin kullanmak isteyen bireyler, geçmiş deneyim ve bilgilerinden yararlanırlar (Doğutekin, 2015: 8).

Biyolojik Etki; Kişinin algıladığı biyolojik saati, zamanı nasıl yönettiğini belirlemede önemli olduğunu ve organizmanın davranışlara yön vermesi ile bireylerin zamanlarını etkili yönetmesini sağlamaktadır (Türkel, 1996: 18). Biyolojik saat açısından kişiler üç guruba ayrılabilir (Şimşek, Çelik, Soysal, 2007; Küçük, 2014:17);

- *Sabah tipleri;* bu tür bireyler sabahları çok enerjiktir. Öğlene doğru enerjileri doruğa ulaşır ve ardından yavaş yavaş azalmaya başlar. Akşama doğru, tüm performansları bitmiş gibi görünmektedir
- *Öğleden sonraki tipler;* bu kişiler çok zor uyanırlar. Sabahları umursamaz ve tembeldirler. Öğleden sonra biraz canlanmaya başlayan bu kişiler, öğleden sonra enerji dolu olurlar. Hava kararması ile birlikte durgunlaşmaktadırlar.
- *Her zaman hazır olan tipler;* sabah erkenden kalkmaktadırlar, öğle saatlerinde durgunlaşırlar ve akşam saatlerinde enerjileri daha çok artar.

Yapılacak aktiviteleri planlarken, en önemli işleri bireyin en verimli olduğu zamanlarda yerleştirmek başarıyı artırabilir. Birey kendisinin ölçmeli günün hangi saatlerinde zihinsel ve fiziksel performansı yüksek veya düşük olduğunu tespit etmelidir. Performansın en yüksek olduğu saatlere önemli işleri düşük olduğu saatlere ise önemsizleri bırakmak zamanı etkili yönetmek açısından iyi bir teknik olabilir.

Fiziksel Etki; Her bireyin algıladığı yaşam biçimi farklıdır. Bazı insanlar kendi istek ve ihtiyaçları için yaşamlarını sürdürürken, bazıları topluma faydalı olmak için yaşamlarını sürdürürler. Bireylerin hayata karşı tutumları, zamana karşı davranışını da belirlemektedir (Türkel 1996: 80). Başka bir ifade ile bireyin içinde bulunduğu yaşam felsefesi, kişinin zaman karşı davranış şeklini ve yönetim biçiminde yönlendirici bir rol oynamaktadır.

Psikolojik Etki; Zamanı yönetmek yerine, bireylerin zamanla kendilerini yönetmeleri psikolojik etki yönetiminin temelini oluşturmaktadır. Bireyin planladığı etkinlikleri planladığı sürede bitiremediğinden kaynaklı stres yaşaması ve başaramama korkusu sebebiyle elinde bulunan zamanı etkin kullanamaması psikolojik etkinin örneklerinden sayılabilir (Şimşek,

Çelik, Soysal, 2007; Karaoğlan, 2006). Birey, bir zaman yönetimi stratejisi uygulayarak bu psikolojik etkinin yarattığı olumsuzlukları en aza indirebilir.

1.4. Zaman Yönetimi, Önemi ve Kapsamı

1.4.1. Zaman Yönetimi Tanımı

Zaman yönetimi, zamandan çok zamanla neler başarabileceğimizle ilgilidir (Yüksel, 2016:7). Zaman yönetimi Danimarka'da doğdu ve hayatlarını mesleklerine adayan yöneticilerin zamanlarını etkin ve daha iyi organize etmek için eğitim aracı olarak dünyaya yayılmıştır. Türkiye'de zaman yönetimi kavramı 1980'lerin ortalarından itibaren önemli hale gelmiştir. Bu kavramın ortaya çıkmasında Mackenzie'nin katkısı çok büyüktür (Akgemici, vd., 2003; Ataman, 2001). İlk başta planlama olarak algılansa da daha sonra yöneticilerin çalışanların zamanını daha iyi organize etmesine yardımcı oldu, özellikle yoğun bir şekilde ve dünyaya yayılmıştır (Başak ve ark. 2008; Tanrıöğen ve İşcan 2009; Yavaş ve ark. 2012; Boduç 2016; Yenihan ve Öner 2013; Ebrahimi ve ark. 2014). Zaman yönetiminde temel amaç, bireyin yaşadığı zaman sürecinde kendini ve işlerini istenilen düzeyde planlamasıdır (Fındıkçı,1996; Nazik, Demirel, Arlı, 1999; Sayan 2005:9).

Zamanın; satın alınması mümkün olmayan, çoğaltılmayan, ikame edilmeyen, eş zaman zamanlı olarak kullanılan ve tüketilen bir değer olması (Akatay, 2003), hiç durmadan akması ve geçen anı tekrar yaşamamanın imkansızlığı (Peltekoğlu, 1996; Tutar, vd., 2004), etkili, üretken kullanılması gereksinimi (Öktem, 1993) ve zaman üzerinde yapılabilecek tek şeyin onun nasıl harcanacağına karar vermenin olması zaman yönetimi kavramını gündeme getirmiştir (Tengilimoğlu ve Coşan, 2004).

Literatürde zaman yönetimi ile ilgili birçok farklı tanım mevcuttur. En kısa anlamıyla zaman yönetimi, belirlenmiş olan zaman içerisinde gerçekleşmesi gereken hedeflere ulaşmaya yönelik, başlangıcı ve bitişi belirlenmiş tüm kaynakların etkin ve verimli kullanılmasıdır (Metre, 1999; Özcanlı, Ilgün, 2008). En geniş şekliyle "Zaman Yönetimi"; ihtiyaçlar, amaçların, hedeflerin ve önceliklerin tanımlanmasıdır. İşletmenin gerektirdiği belirli bir zaman dilimi içerisinde mevcut kaynakları kullanan sınırları ve eylemlerin en etkin ve verimli olması için planlama, kontrol, çizelgeleme ve listeleme yardımı ile yerine getirir; Yönetim fonksiyonları (Planlama, organizasyon, navigasyon ve kontrol) gibi fonksiyonları kullanarak sistematik düşünme, problem çözme, bilgi ve becerileri kullanma işi, kişisel ve kurumsal

performansı artırmaya uygun ve etkili olarak tanımlanabilir (Ançel, 1996; Özcanlı, İlgün, 2008).

Tablo 3: Zaman Yönetimi Tanımları

Yazar adı	Tanım
Karaoğlan, (2006)	Bireyin amaç ve hedeflerine ulaşmasında önemli bir kaynak olan zamanın yönetilmesi sürecidir.
Küçükaltan D, Karalar S, Keskin G (2013)	Zamanın etkili bir şekilde yönetilmesini sağlayan üretimi kolaylaştıran ve stres oluşumu azaltan faaliyetlerin bütünüdür.
Eliopoulos (1984)	Yönetim fonksiyonlarının yöneticinin kendi faaliyetlerinde uygulamasına zaman yönetimi denir.
Schuler, (1979)	Meslek ve iş yaşamında başarılı olmayı hedefleyen görev ve amaçları başarabilme etkinliğidir.
Türkel ve Leblebici, (2001)	Zaman yönetimi, zamana hâkim olmak, zamanı durdurmak, yavaşlatmak, hızlı akmasını sağlamak değil, zamanın nasıl tüketildiğinin, nasıl harcanabildiğinin değerlendirilmesidir
Değirmenci, (1998)	Zaman yönetimi, zamanı iyi planlama ve zamanı iyi kullanmadır
Tutar, (2003)	Yönetimin varoluşunda gerekli olan etmenlerin; rasyonellik, düzen, verimlilik ve etkinliklerin, belirlenen süre zarfında etkin yönetilmesidir.

Literatürde zaman yönetiminin birçok farklı tanımı olmasına rağmen, ortak olarak vurgulanan fikir, hedeflere yeterince ulaşıldığı, hedeflere etkin bir şekilde ulaşıldığı ve kaynakların verimli kullanıldığıdır. Williams ve Long (1979), insan hayatında bilinçli veya bilinçsiz olarak bazı alanları kontrol etmekte başarılı olurken, bazı alanlarda bu başarıyı gösteremeyebilir. Kontrolün mümkün olmadığı alanlarda bazı hedeflerin gerçekleştirilmesi hayatı anlamlı kılabilir. Bu alanlardan biri de zaman yönetimidir.

Covey, Merrill ve Merrill (1998) ise zaman yönetimi kavramıyla ilgili iki konuya dikkat çekmiştir. Bunlar;

- Neyin öncelikli olduğuna önem vermek: Bu, beklentilere yönelik kişilerin önceliklerini takip etmeye yönlendirir.
- Neyin Önemli olduğuna öncelik vermek: Bireyin yaşamının amaç ve amaçlarını ifade eder hedefleri doğrultusunda sürdürmeye yönlendirir.

Yukarıdaki iki durum, hayatın önündeki temel problemdir. Bu sorunun cevabı saat ve pusulanın kontrastı ile açıklanmaktadır. Zaman, insanların taahhütleri, randevuları, programlarını, amaçlarını ve faaliyetlerini ifade etmesi yani zamanını hangi işlerle geçirdiği bir

pusulasını, değerlerini, ilkelerini, misyonunu, vizyonunu yani onun kim olduğunu hissettiği ve hayatına nasıl bir yön vermek istediğini sembolize etmektedir. Zaman yönetimindeki temel sorun, saat ve pusula arasında boşluk olduğunda, yaptığınız şeyin hayatımızdaki önemli şeylere katkıda bulunmadığında ortaya çıkmasıdır (Covey, Merrill & amp; Merrill 1998).

Evrendeki en meşgul bireylerin bazıları sadece kariyerlerini geliştirme yönünde ilerlemiyor, aynı zamanda yapılması gereken işleri de mümkün olan en kısa sürede ve minimum çabayla bitiriyor. İşte buna zaman yönetimi diyoruz (Josephs, 1996: 8). Zaman yönetimi, soyut bir kavram olan zamandan çok zamanla neler başarabileceğimizle ilgilidir (Mackenzie, 1990:25).

Çoğu insan zamanlarını nasıl etkili bir şekilde yöneteceklerini merak etmektedirler. Bireysel olarak zamanını etkin, profesyonel kullanamayanlar, özel yaşantılarında ve günlük yaşantılarında da kullanamamaktadırlar. Zaman yönetiminin en etkili yolu, bireyin yaşamını en doğru şekilde yönetmesi ve planlamasıdır Hendry ve Farley 2004 Zaman yönetimi, diğer kaynakların yönetimi kadar analiz, planlama ve çizelgeleme kullanımını gerektirir. Doğru planlama yapmak Önceliklerin belirlenmesi, amaç ve hedeflerin bu doğrultuda tam olarak düzenlenmesi ile gerçekleşir (Haynes 1999).

1.4.2. Zaman Yönetiminin Kapsamı ve Gerekliliği

Zaman yönetimine dayandığı temel konu zaman ne kadar etkili ve verimli kullanırsa o kadar başarılı olunacağıdır. Bu sebepten dolayı zamanın etkili kullanabilmesi adına birkaç alışkanlık edinmesi gerekmektedir. Bireyin ilk önce yapması gereken şey; yapması gerekenleri iyi organize etmesidir. Bu nedenle, iyi organize olmak zamandan büyük ölçüde tasarruf sağlayacaktır. İşlerini planlanan süreç içerisinde gerçekleştiremeyen bireyler her zaman mantıklı gerekçeler bulmaları mümkündür. Çünkü her birey parmaklarının ucunda aynı zaman olmasına rağmen, herkes zamanı aynı ölçüde verimli kullanamaz (Keenan, 2004: 7-12).

Başarılı bir zaman yönetimi için gereken maddeler şu şekilde sıralanabilir:

- Her şeyden önce, hedefleri belirlemek gerekir. Gerçekleşmesi istenen hedefler muhakkak not alınmalı ve yaşamdan beklenenler sağlanmalıdır.
- Faaliyetlere odaklanmak yerinde hedeflere odaklanılmalıdır. En önemli aktivite, en önemli hedeflerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmalıdır.

- Bir zaman çizelgesi düzenli olarak yapılmalı ve zamanın nasıl, niçin ve neden kullanıldığı analiz edilmelidir.
- Her gün için önemli bir hedef belirlenmeli ve gerçekleştirilmesi için çaba gösterilmelidir (Özer, 2008).

Zaman yönetiminde başarılı olunabilmesi için, organizasyonların ve işgörenlerin hedefleri belirlenmeli ve hedefe ulaşılması için planlama yapılmalıdır, belirlenen planları sıraya koyarak uygulanmalı, bitiş zaman belirlenmeli ve gerekli olan hedefe ulaşana kadar çalışmaya devam etmek gerekir (Özer, 2012). Zaman yönetiminin temel gereksinimleri; zihinsel olarak hazır olma, beceriler açısından zamanı yönetmeye istekli olma, başarıma olma isteği, bilgi gücünü artırma, mücadele gücü, süreklilik ve uygulamada kararlılık olarak sıralanabilir (Akgemici, 2003; Karaoğlan, 2006).

1.4.3. Zaman Yönetiminin Önemi

Dostoyevski, zamanın önemini “Hayata yeniden başlasaydım, saniyelerin nabzını tutardım” sözüyle belirtmiştir. Doğan (1999) ise, zamanı “dikkatsizce ve düşüncesizce harcanmamalıdır, çünkü onu geri getirmek imkansızdır” şeklinde ifade etmiştir. Zaman, örgütün temel boyutudur ve bunun için zaman yönetimi hangi işi yapıyorsa yapsın her insan için önemli bir konudur. Örgütler ve yöneticiler için daha da önemlidir. Yöneticilerin zamanlarını iyi yönetmemeleri sorumlu oldukları işleri, örgütü ve örgütün çalışanlarını etkilediği için yöneticiler zaman konusunda daha dikkatli olmalıdırlar (Schriber ve Gutek, 1987: 642). Zaman yönetimi yalnız iş yaşamı için değil kişinin bireysel ve ailevi yaşamı içinde önemli bir kavramdır. Dolayısıyla zaman yönetimi her kesimden, her yaştan ve her meslekten bireyi ilgilendiren bir kavramdır. İçinde bulunduğumuz yaşamı verimli, etkin bir biçimde devam ettirmek için yapılacak ve yapılması gereken işleri, istenilen düzeyde gerçekleştirmek için zaman yönetimi gereklidir (Atkinson, 1997: 14-15; Shetelife, 2002).

Zamanın etkili ve verimli şekilde yönetilmesi, iş yerinde gösterilen potansiyelin olumlu ve olumsuz etkileyeceği dolayısıyla zamanın iyi yönetilmesi, yapılacak olan işlerin daha kısa zamanda gerçekleştirilmesine ve zamandan olabildiğince tasarruf edilmesini sağlayacaktır. Böyle bir durumun kişilerin hayatlarını etkileyecek bir sonuç ortaya çıkaracaktır (Louis, 1989). Bunların haricinde zaman yönetiminin etkili yönetilmesi aşağıdaki nedenlerden dolayı önemli olmaktadır (Uyaniker, 2014);

- Organizasyonların faaliyet gösterdiği ekonomik, doğal, teknolojik ve sosyo-kültürel faktörlerin dinamik yapıda olması,
- Günümüzde bilgiye erişiminin çok kolay olması,
- Rekabet koşullarının eskiye göre daha zor olması,
- Günümüz yaşam koşullarında yapılacak işlerin ve faaliyetlerin artması, karmaşık hale gelmesi, kişinin amaç, faaliyet ve kişisel verimliliğini etkilemesi,
- Tüketilen zamanın geri getirilemeyeceği nitelikte ve ikame edilemeyecek yapıda olması,
- Etkili bir zaman yönetimi sonucunda zaman yetersizliği probleminin çözülecek olması,
- Herkesin sahip olduğu zamanı etkin ve verimli kullanılması,
- Önceliklere önem vermeyi ve zaman tuzaklarını yok etmesi,
- Zamanın etkin, verimli ve tasarruflu kullanımını sağlaması,
- Organizasyonlarda insan gücünü etkili kullanmayı sağlaması ve bunun sonucunda maliyetleri düşürmesi,
- İş ve kişisel yaşam arasında dengeyi kurması,
- İş ve kişisel yaşam kalitesinin yükseltmeyi, kişisel amaçları gerçekleştirmeyi sağlaması.

Birey ve örgüt açısından zaman yönetimi, farklı derecede anlam ve önem kazanmaktadır. Birey açısından bakıldığında zaman yönetiminin önemi şöyle ifade edilebilir; “Zamanı iyi yönetmek bireysel anlamda; kariyeri daha iyi planlama ve geleceğe hazırlanma, daha fazla okuma ve öğrenme, yeni gelişmeleri ve teknolojiyi takip etme, aile ve diğer insanlara daha fazla zaman ayırma, dinlenme, eğlenme, düşünme, yeni fikirler yaratma, yeni projeler başlatmak için fırsat sağlar” (Sayan, 2005). Örgüt Açısından Zaman Yönetiminin Önemi; “Her kurum ya da kuruluşun gerçekleştirmek zorunda olduğu amaçlar vardır. Kurum ya da kuruluşlar belirlenmiş olan bu amaçlara yeterli ve etkili bir şekilde ulaşmaya çalışırken mevcut bütün kaynakları da etkili ve verimli kullanmak zorundadır. Yoksa günümüzün rekabetçi ortamında yok olup giderler” (Güney, 2008).

Zaman geri dönüşü olmayan, her zaman ileriye doğru giden ve hiç kimseyi beklemeyen bir yolculuğa benzer. Hayatını planlı ve programlı şekilde yaşayan bireyler bu yolculuğun sonunda iş ve özel yaşamında istedikleri mutluluğa erişeceklerdir (Jones, 2000).

1.4.4. Zaman Yönetimin Avantajları

Zamanın en önemli yönetim şekli; doğru zamanda doğru işleri yapmaktır. Çünkü her yapılacak iş, doğru ve zamanında yapıldığında anlam kazanır. Evrendeki en yoğun insanın iş dışındaki faaliyet ve aktivitelerine zaman ayırmalarının sırrı zamanlarını etkili kullanmalarındır. Zamanını etkin yöneten birey stres yaşamaz hatta yaşam doyumları fazladır. Çünkü her yapılan iş zamanında doğru ve anlam ifade etmektedir. Dünyanın en yoğun biçimde çalışan kişilerinin sosyal faaliyetlere de vakit ayırabiliyor olmasının en büyük sırrı budur. Zamanını iyi yönetmeyi bilen ve becerebilen bireyin yaşamdan doyumunu da fazla olmaktadır. Zamanı bilinçli kullanma çabalarının hem yöneticilere ve çalışanlara hem de insanların özel hayatlarına sayısız faydası vardır.

Zaman yönetiminin bu avantajları; bireysel, meslek, iş yaşamında amaçlara etkili, verimli bir şekilde ulaşma ve başarıma (Kocabaş, Erdem, 2003; Yılmaz, Aslan, 2002; Atay, 1999:73; Aydeniz, 2000:46; Gönen & Özmete, 2004:47), olayları denetim altında tutma (Ölçer, 1999; Yılmaz, 2017: 19), dikkati hızlı bir şekilde yoğunlaştırabilme ve organizasyon yeteneği gelişmiş (Akgemci, vd., 2003), yaşamdan zevk alan (Bayramlı, 2006: 17), yaşamını tesadüflere bırakmayan bir yaklaşımı geliştirme (Peltekoğlu 1996), sorumluluk bilinci ve motivasyonu artırma (Bayramlı, 2006: 17 ; Tengilimoğlu, Coşan, 2004), aynı işi daha az zamanda başarıma (Akatay, 2003:77 ; Tutar, Altınöz, 2004), dinlenme ve dengeli bir yaşam şekli (Alay, Koçak, 2002 ; Haynes EM. 1999), yaşam kalitesini yükseltme (Sabuncuoğlu, Paşa, 2002; Saygısever, 2002), daha ayrıntılı planlar yapma, yeni fikirler yaratma ve yeni projelere başlama, daha iyi işler üretme ve başarıma, becerileri geliştirme, bireyin kendisiyle ilgilenmesi (Keenan, 2004; Ölçer, 1999; Kelly & Johnson, 2005:513), kariyer planlama, daha çok okuma (Haynes EM. 1999), kişisel ilgi alanlarını / ilişkileri kurma ve geliştirme (Haynes EM. 1999; Keenan, 2004; Ölçer, 1999), hayatın başkalarıyla paylaşılmasına daha fazla zaman ayırma (Uğur, 2000), yapılacak işlerin gereklilikleri önceden belli olduğu için unutkanlığı ortadan kaldırma, ekip ruhunun geliştirilmesi (Tengilimoğlu, Coşan, 2004) ,günün bir bölümünde ciddi bir kontrol, geri kalan bölümde ise esnek olmayı sağlayarak bireyin özgür, esnek olmasını sağlama, suçluluk hissetmeyi önleme (Polat, 2011; Saygısever, 2002) gibi çok sayıda olumlu etkilerde bulunmaktadır.

1.5. Zaman Yönetiminin Çeşitleri

Zaman kendi içinde çeşitli ayrımlara tabidir. Zamanın düzenlenmesi ve kontrolü, işgücünü planlama, organize etme, yürütme, koordine etme ve kontrol etme işlevine sahip olan örgütün bakış açısından farklıdır. Zamanı aşağıdaki gibi bir sınıflandırma ile ele almak ve incelemek daha faydalı olacaktır.

1.5.1. Özel Zamanın Yönetimi

Kişisel zaman, her bireyin işletme içinde veya dışında kendi faaliyetlerine eşit olarak sahip olduğu ve tükettiği zamandır. Kişisel zamanın etkili yönetilmesi, kişinin yaşamını kontrol altında tutması demektir. Bütün bunlar kişinin psikolojisi konusunda olumlu yönde gelişmesi ve daha çok başarılı olması için gereklidir (Eldeleklioğlu, 2008: 661). Zaman yönetilemez ve kendiliğinden kontrol dışı ilerler. Biz ancak kendi zamanımızı etkin kullanmayı başarabiliriz (Wilson, 1999:3).

İş ve özel yaşamda insanların zamanı nasıl algıladıkları konusunda farklı gruplara ayrılması mümkündür. Bunlardan birkaçı aşağıdaki sınıflandırılabilir (Benligiray, 2005:155-156):

Daha planlı ve organize insanlar: Bu tarz bireyler sürekli liste oluşturmakta, oluşturdukları listeyi güncel tutmakta ve kaydetmekte oldukça başarılıdırlar. Her ihtimali düşünerek bir iş verildiğinde, her detayı planlayarak, en ince ayrıntısına kadar düşünerek sonucundan emin olmak isterler bunun sonucunda gereğinden fazla zaman harcarlar. Detaylı planlar yapmadan hiçbir konuda aksiyon almıyorlar. Bu tür insanların kafalarının içinde organize olduklarını hissetmeleri, bir şeyler elde etmekten daha önceliklidir.

İş bitiriciler: Bu tarz bireyler verilen işleri bir an önce bitirmekle o kadar meşguldürler ki, yaptıkları işi değerlendirmek veya dinlenmek için zamanları olmayacağını düşünürler. Diğer bireylere nasıl yapmaları gerektiğini öğretmeye çalışıp öneri sundukları için pek hoş karşılanmazlar. Olaylar karşısında anlık olarak el atmazlar ve esnek değildirlir. Bu tür kişilerin etkinlikleri çok yüksektir, yani yaptıkları iş mükemmel düzeydedir. Ancak her zaman için doğru iş doğru zamanda yaptıkları da söylenemez.

Saat kurtları: Bu tarz bireylerin zamana karşı aşırı düşkünlüğü vardır. Bir dakikasını dahi gereksiz israf etme kaygısı içinde olan bu bireyler hem kendi huzurunu hem de çevresindeki bireyleri huzursuz ederler. Her zaman imkânsız bir plan ve zaman çizelgesini

uygulamaya çalışan, kahvaltıda ederken dahi birkaç saniye nasıl kazanılacağına planını yapan bu tarz insanlarla çalışmak ve birlikte yaşamak çok zordur.

Yukarıda belirtilen, organize olamayan insan tiplerinin tamamı, bir şeyler yapamayacaklarını, geleceklerini planlamadıklarını ya da insanların koşuşturması durumunda hayatlarında bir krizden diğerine geçeceğini söylüyor. İnsanların zamanlarına gereğinden fazla özen göstermeleri güzel, hoş karşılanmaz ve bu aşırılıkların hiçbiri tercih edilmez

Zamanını etkili yöneten bireyler kullandıkları teknik, yöntem ve sistemler birbirinden farklı olsa dahi her bireyin ortak bir yanı, neyi nasıl yapmak istediklerini ve zamanlarını nasıl tüketmek istediklerine dair bilgiye sahiptirler (Conlow, 1999: 9).

Can (2005), özel zamanın etkili yönetilmesindeki önemli noktaları aşağıdaki şekilde ifade etmektedir;

- Zamanın iyi kullanılabilmesi için yazılı notlar (hatırlatıcılar) kullanılması,
- Hazırlanmış olan yazılı hatırlatıcı veya zaman planına uygulamak,
- Zamanın etkin yönetilmesi için yeni teknikler geliştirilmeli ve uygulanmalı,
- Çıkan problemler hakkında hızlı karar alma ve diğer problemlere odaklanma,
- Günün en verimli saatleri belirlemek, bu saatlerde önemli işleri yapmak,
- Boş zamanın yönetimini bireyin kendini geliştirici faaliyetler üzerinde kullanmasıdır.

Son derece önemli bir kaynak olan zamanı iyi kullanmanın ve yönetmenin yolu ise bizzat içinde bulunmuş olduğumuz organizasyonlarda devamlı bir iyileştirme ve geliştirme süreci yürütmekle mümkün kılınacaktır (Güçlü, 2001:105).

1.5.2. İşteki Zamanın Yönetimi

Zaman, geçmişten günümüze kadar kıt olmasından şikayetçi olunan bir kaynaktır (Özçelik, 2006: 1). Bireylerin ne iş yaptıkları hangi meslek mensubu oldukları farketmeksizin; ortak sorun zaman yetersizliğidir. Ancak zamanı mantıklı planlamak, başka bir ifade ile zaman yönetimini etkili bir şekilde yönetilmesini sağlamak bu problemin büyük ölçüde çözmemizi sağlayabilir (Yavuz ve Sünbül, 2002).

İş yoğun olan bireyler, zamanlarını diğer bireylere göre daha etkili yönetebilen ve kullanımını bilen kişilerdir. Bu bireyler, bir güne diğer kişilerden daha çok iş

sıgdırabilmektedir. Her zaman işleri olduğu için, yapılması gereken işleri ne yapıp edip daha önceki programlarına sıgdırmanın bir yolunu hep bulmaktadırlar. Bunu yapabilmelerinin nedenleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Keenan, 2004: 16):

- İşleri bitirme konusunda hevesli bir acelecilik duygusuna sahip olmalarıdır,
- Yetiştirilmesi gereken son tarihleri önemserler ve bu tarihleri geciktirmekten hiç haz etmezler,
- Amaçlarına zamanında ulaşabilmek için yeterli beceriye sahiptirler.

1.5.3. Yönetmel Zamanın Yönetimi

İçinde bulunduğumuz zaman içerisinde rekabet her zaman var olan bir olgudur. Varlığın sürdürülebilmesi için de rekabetin de olması gerekmektedir. Bu nedenle yönetim işlevi örgütün işlevleri üzerinde etkili bir durumdadır. Bir iş ve bununla beraber yönetimin faaliyet süreçleri yönetmel ve yönetmel olmayan faaliyet süreçleri olarak görülmektedir. Yönetmel faaliyetler, örgütlerin gelişimi için büyük öneme sahiptir ve Fayol'dan itibaren beş yönetim fonksiyonu olarak bilinen; planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve denetim üzerinde detaylı olarak durulur. Bütün bu faaliyetlerin getirilmesi için ihtiyaç duyulan şey ise zamandır (Çakmak ve Şenyiğit, 2006). Bu ihtiyaçların duyulması da ortaya yönetmel zaman yönetimini çıkartmıştır. Bu bağlamda yönetmel zaman demek, Fayol tarafından belirlenen beş yönetim fonksiyonunun en verimli şekilde kullanılması olarak tanımlanabilir (Çakmak ve Karakoç, 2006). Zamanın doğru şekilde kullanılmaması durumunda; maddi manevi kayıplara neden olabilir. Dolayısıyla zamanın etkili bir şekilde yönetilmesi, yönetim süreçlerinin (planlama, iletişim, eşgüdümleme, sorun çözme ve değerlendirme) tüm kademlerinde ve akışında etkili olacaktır (Gürel, 2004)

Yönetmel zamanı daha etkili kullanabilmek için yapılması gerekenler aşağıda gibi sıralanabilir (Türkmen, 1999: 105-106):

- Planlama yapılmalı,
- Zaman tuzaklarına düşülmemeli,
- Öncelikler belirlenmeli,
- Yetki devri mevcut olmalı,
- Etkili iletişim sistemi olmalı,
- Sekretarya işlemlerinin daha etkin olması gerekmektedir.

Kısacası yöneticilerin özel ve özellikle yönetsel zamanını başarılı şekilde kullanmaları, hedeflerine daha etkin ve sonuç odaklı ulaşmalarını sağlayacaktır (Akatay ve Yelkikalan, 2008: 22).

1.5.4. Örgütsel Zamanın Yönetimi

Örgütlenme, genel anlamda insan ve maddi faktörler, işletmenin amaçlarına etkin ve verimli bir şekilde ulaşmak için örgütlenmesi olarak tanımlanabilir (Mucuk, 1998).

Organizasyonlar, bireylerin ihtiyaçları olan mal ve hizmeti üretmek ve pazarlamak için kurulur. Organizasyon yöneticileri de bu amaçları gerçekleştirmek için üretim faktörleri; hammadde temin edilmesi ve depolanma zamanlarını, insan kaynaklarını (İK), sipariş alma ve karşılama, üretim süreci ve pazarlama kısımlarındaki tüketilen zamanı, makine ve teçhizatların zamanlarını etkili yönetmek durumundadır (Uslu, 1997:10-11). Bir işletmede varlıkların, doğal kaynakların ve insan gücü gibi üretim faktörlerinden sıklıkla bahsedilir. Ancak her üretim faktörü kaybedilse bile geri kanılan varlıklardır. Ancak tükendiğinde geri kazanılamayan tek kaynak zamandır. Bu bazen işin yapısı ve akışından kaynaklanabileceği gibi, bazen de yöneticilerin zamanı etkili ve verimli kullanamadıklarından kaynaklanabilir (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002:1).

Organizasyonel zamanın etkili yönetilmesini belirleyen veya etkileyen temel etkenler önceliklerin belirlenmesi ve planlanması, etkili iletişim, hızlı karar verme, yetki devri ve yöneticilerin zamanını yönetmesi, astların kendi zamanlarını ve üst yöneticinin zamanlarını yönetmesi olarak sıralanabilir (Yılmaz, & Aslan, 2002). Drucker (2007:30), etkili yöneticilerin; “bir işe başlarken öncelikle görevlerini ve planlamasını değil, zamanlarını ele aldıklarını, zamanlarının gerçekte nereye gittiğini belirlediklerini, daha sonra zamanlarını yönetmeye çalıştıklarını ve zamanlarındaki verimsiz talepleri ortadan kaldırmaya çalıştıklarını” belirtmiştir.

1.6. Zaman Yönetimi Yaklaşımları

Zaman etkili yönetilmesinde, zaman kayıplarına sebep olan sorunların üstesinden gelebilmek ve zaman yönetimini kişisel ve yönetsel boyutta etkisini görebilmek adına çeşitli yaklaşımlar, öneriler ve teknikler geliştirilmiştir ve her birinin kendi içinde güçlü ve zayıf yönleri vardır (Uyaniker 2014; Akatay, 2003; Gürbüz, Aydın AH. 2012; Güçlü N. 2001; Alay, Koçak, 2002)

Covey (2007)'in “Önemli İşlere Öncelik” adlı eserinden derleyerek oluşturduğu yaklaşımlar literatürde temel yaklaşımlar olarak kabul görmüştür. Bunlar:

- “Düzen/Düzenli Yaşam yaklaşımı,
- Savaşçı yaklaşımı,
- Hedef yaklaşımı,
- ABC yaklaşımı,
- Sihirli Araç yaklaşımı,
- Beceri yaklaşımı (101 Yaklaşımı),
- Kendini Akıntıya Bırak yaklaşımı,
- İyileştirme (Özbinç) yaklaşımı”dır.

1.6.1. Düzenli Yaşama (Kendini Toparlama) Yaklaşımı

Düzenli yaşama yaklaşımı, zamanın yönetilmesinde karşılaşılabilecek sorunların düzensizlik nedeniyle ortaya çıktığını savunmaktadır (Aydın ve Gürbüz, 2012: 13). Örneğin; herhangi bir nesnenin arandığında bulunamaması, gidilmesi gerek randevulara gidilememesi, yapılan planların uygulanamaması, dosyalar ve arasında sıkışıp kalmak gibi örneklendirilebilir (İlerleyen, 2014: 26).

Bu yaklaşım düzen üzerine odaklanan üç farklı bölgede üzerindeki düzenlemeye odaklanır (Tengilimoğlu ve diğerleri, 2003:48; Yüksel, 2016; Silver, 1998; 115; Adar, 1993; 81; Jones, 2000; 3);

- Nesnelerin düzenli olması; sahip olunan tüm araç gereçlerin belli bir düzen içerisinde olmasıdır.
- Görevlerin düzenli olması; hedef, amaç ve yapılacak olan işlerin belli bir düzene sahip olması gerekmektedir.
- İnsanları Organize Etme: Hem sizin hem de başkalarının yapabileceği işi tanımlamak, yetki devretmek, neler olduğunu kontrol etmek için izleme sistemleri oluşturmak.

1.6.2. Savaşçı (Bağımsız Üretim) Yaklaşımı

Savaşçı yaklaşım, kişinin kendi zamanını her türlü zaman tuzağına karşı korumaya çalışmasına odaklanır. Mücadeleci yaklaşımın temel noktası, insanların yarattığı zaman tuzaklarından ziyade iş ve alışkanlıkların sebep olduğu zaman tuzaklarıyla mücadele etmektir

(Uyaniker 2014). Bu yaklaşımın kullanılabilmesi için bazı teknikler vardır. Bunlar (Yüksel, 2016);

- Kendini yalıtma: Gereksiz görevleri sekreteryaya yönlendirmek, telesekreter kullanmak ve gereksiz iletişimden kaçınmak,
- Yalnız kalmak: Dikkatini yoğunlaştırmak, işe odaklanılması ve rahatsız edilmemesi için insanların kendilerini izole etmeleri, yalnız kalmaları ve beklenmedik misafirlere kapıları kapatmaları,
- Yetki devretmek: Gereksiz işleri yapabilecek insanlara devretmek ve gerekli yoğunlaşmak.

1.6.3. ABC (Önceliklerini Sıralama) Yaklaşımı

Önceliklerin önemliden önemsiz doğru sıralanması fikrine dayanan bu yaklaşım, “istediğini yapabilirsin ama her şeyi yapamazsın” şeklinde ifade edilebilir. Değerleri netleştirme, görevleri sıralama gibi teknikleri içeren bu yaklaşıma göre elde edilmesi istenen işlerin bilinmesi ve bu işlerin üzerine odaklanması, bu işte başarılı olmanızı sağlayacaktır (Tengilimoğlu vd., 2003: 49). ABC yaklaşımı, çabaların öncelikle en önemli görevlere odaklanması gerektiği fikrine dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre;

A: çok önemli işler kesinlikle ertelenmemeli, yapılmalı,

B; önemli işler ilk önce yapılmalı, gereksiz işler ertelenmeli,

C; daha az önemli işler yapılmış veya ertelenmiş olarak kabul edilir (Adair, 2006: 80). Günlük hayatta ise ABC Analizi yaklaşımı şöyle uygulanmalıdır: Bir güne; A kategorisinde olması gereken en önemli işlerden en fazla ikisinin alınması ve bu işler için en fazla 3 saat süre verilmelidir, B kategorisine en fazla üç tane iş alınmalı ve 1 saat süre verilmelidir, geriye kalan işleri C kategorisine alarak 45 dakika süre verilmelidir (Tengilimoğlu vd., 2003: 50).

Bireylerin en değerli kaynaklardan biri olan zamanın etkili yönetilmesi sonucunda kişinin kazandığı avantajlar aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Blair, 2001; 1):

- Kayıplar en aza indirilmiş olur,
- Toplantılarda hep hazırlıklı olur,
- Fazla iş yükü kabul edilmez,
- Proje ilerlemesi takip edilir.

- Her gün etkin planlanır,
- Bir işin önemine göre zaman ayrılır,
- Uzun vadedeki projeler göz ardı edilmez.

1.6.4. Beceri (Zaman Yönetimi 101) Yaklaşımı

Zaman Yönetimi “101 Yaklaşımı” ya da “Beceri Yaklaşımı”; zaman yönetimi etkili yönetildiğinde bir yetenek ve beceriden oluştuğu düşüncesini esas alan, zaman yönetimi etkili yönetilmesi için planlama ve öncelikleri sıraya koyma, yapılacak işlerin bir çizelgesini oluşturma, hedeflerin belirlenmesi, yetki devrinde profesyonel davranılması gereken bir yaklaşım türüdür (Özdemir, 2006; Gürbüz ve Aydın, 2012).

1.6.5. Hedef Belirleme (Taahhüt ve Aşırı Çaba) Yaklaşımı

Başarıyı elde etmek için temelde kişinin ne isteğini bilmesi, doğru hedefler belirlemesi ve bunun için çaba gösterilmesini esas alan; daha az yetenekli bireylerin, kuvvet, güç, enerjilerini ve dikkatlerini toparlayıp performanslarının üstünde daha üstün yetenekler gösterebilmelerini amaçlayan bir zaman yönetimi yaklaşımıdır (Tengilimoğlu vd., 2003; Gürbüz ve Aydın, 2012). Hedeflere ulaşmak için bu yaklaşımı kullanan kişilerin arzu ettikleri şeyi elde ettiklerinde beklenen sonuçları olmamasını fark etmiş sayısız birey vardır. Hayal kırıklığı yaşamamak için doğru hedefin belirlenmesi gerekir.

1.6.6. İyileştirme (Özbilinç) Yaklaşımı

Bu yaklaşım, zaman yönetiminde ortaya çıkabilecek problemlerin; içinde bulunduğumuz çevre, sosyo-kültürel ortam veya psikolojik sebeplerden kaynaklı olabileceğini savunur (Tengilimoğlu, 2003: 52). Bu problemlerin sebepleri tespit edilerek çözüm yolu bulunması gerekir. Her kültürde geçmişten günümüze dayanan kendine has zaman algısı bulunmaktadır. Bazı kültürlerde zamanın “değerlendirilmesi gereken önemli bir kaynak” olurken, bazılarında ise “yaşanılması gereken bir değer” olarak algılanmaktadır (Andıç, 2009: 15).

Bireylerin zamanı etkili yönetmedeki çıkan sorunların kendi sosyo-kültürel yapısından veya psikolojik sebeplerden kaynaklı olduğunu düşünen (Yılmaz 2015) bu yaklaşım için önerilen çözüm yolları ise; psikolojik ve sosyal faktörlerini olumlu yönde iyileştirmesini sağlamaktır (Türe, 2013, 30).

1.6.7. Sihirli Araç (Kaldıraç Gücü) Yaklaşımı

Teknolojinin geliştiği bu dönemlerde hayatın en uç köşelerine bile müdahale ettiği modern zamanlarda sihirli araç yaklaşımının kabul edilmesi ve önemsenmesi zor olmamıştır (Süsin, 2012: 29). Bu yaklaşımın güçlü yanı, araçların etkin kullanımıyla işlerin oldukça kolaylaşmasıdır. Doğru planlama, doğru takvim, doğru bilgisayar programı, doğru masaüstü veya dizüstü bilgisayarın bize kaliteli bir yaşam yaratma gücü sağlayabileceği varsayımına dayanmaktadır. Bu araçlar, işlerin önceliklerini belirlenmesinde, plan yapılmasında ve hedeflere rahatça ulaşmamıza olanak tanır (Sabuncuoğlu ve Paşa 2002).

1.6.8. Kendini Akıntıya Bırakma (Uyum ve Doğal Ritimler) Yaklaşımı

Bu yaklaşım zaman yönetimine zıt yönde hareket göstermektedir. Bunun sebebi ise kişinin kendi yaşamını yönetememesi, kendisini zamanın doğal akışına bırakarak bütünleşmeyi sağlar (Covey ve diğ. 2006: Tengilimlioğlu ve diğ. 2015). “Kişi akıntıya kapılmayı öğrenmeli, ona karşı direnmemelidir” (Tutar, 2007: 71). Bu şekilde hayatın doğal gidişatına uyumlu yaşamlarını sürdüren bireyler, hayatlarında beklenmedik fırsat ve olanaklarla karşılaşabilmeleri mümkündür (Gürbüz ve Aydın, 2012).

Tablo 4: Zaman Yönetimi Yaklaşımının Başlıca Katkıları, Güçlü ve Zayıf Yanları

Yaklaşım	Katkısı	Güçlü Yanları	Zayıf Yanları
Kendini Toparla	düzen	<ul style="list-style-type: none"> • Zaman kazandırır • Savrukluğu azaltır ya da yok eder. • Yaratıcılığı artırır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Daha yüce amaçlar için araç olmak yerine kendi başına amaç olur, • Üretkenlik yanılması, • Önemli olana erişmeye yardımcı olmayabilir.
Savaşçı	bağımsız üretim	<ul style="list-style-type: none"> • Zamanın ve sonuçların sorumluluğunu üstlenir • Yüksek etkili, kısa vadeli bağımsız çalışma için kesintisiz zaman yaratır. • Yapılanları bir sıraya ve düzene sokar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuvvetli hatta kibirli, bağımsızlığı destekler, • Sık sık başkalarını incitir, • Manipülasyona yol açar, • Başkalarının aynen karşılık verdiği danışıklı dövüğe yol açar. • Uzun vadede etkisizlik yaratır.
ABC	öncelikleri sıralamak		<ul style="list-style-type: none"> • “öncelik” genelde aciliyet, çevre ya da başkaları tarafından belirlenir, • Geçekten daha büyük öncelikler aniden ortaya çıktığında, kendinden emin bir tepkiye olanak vermez, • Yaşam kalitesine hükmeden dış gerçeklikleri göz ardı eder.
Sihirli Araç	kaldıraç gücü	<ul style="list-style-type: none"> • İletişim, gelişim ve sonuçları izlemek için güçlü araçlar sunar ve düzen sağlar • Üreticiliği artırır, • Bireysel yeteneği mükemmelleştirir • Yüksek kaliteli ürün ve hizmetlerin yaratılmasına olanak tanır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gücün araçta olduğu yanılığısı, • Bazen kısıtlayıcı, doğallıktan uzak görünür • “İnsan varlığı”ndan çok, “insan eylemi”ni destekler, • Genelde araçları yardımcı hizmetkârlara değil de: buyurgan efendilere dönüştürür.
Zaman Yönetimi 101	beceriler	<ul style="list-style-type: none"> • Hedeflere ulaşmayı sağlayacak becerileri geliştirir, • Performansı artırır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Etkililiğin beceriden geldiği yanılığısı, • Talimatların evrensel ilkelerle uyumluluğu ve kalitesi açısından çeşitlilik gösterir, • Genelde kuruluşun değer verdiği beceriler üzerinden sınırlı bir odaklanma yaratır.
Hedef	taahhüt ve aşırı çaba	<ul style="list-style-type: none"> • Değerleri netleştirir, • Hedeflere ulaşabilmek için önceliklerin sıralandığı bir plan yaratır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hedeflere ulaşmanın mutlaka yaşam kalitesi yaratacağına ilişkin yanlış beklentiler yaratır, • Zaman ve enerjiye aşırı odaklanarak hayatta dengesizlik yaratır, • Hayatın doyurucu anlarına kendiliğinden karşılık vermenin önüne “yap ya da öl” anlayışını geçirir.
İyileştirme	özbilinç	<ul style="list-style-type: none"> • İşlevsiz zaman yönetimi alışkanlıklarının doğasını ve kaynaklarını belirlemeye yardımcı olur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bütüncül çözümler getirmez, • Eksiktir; özbilinc tek başına yaşam kalitesi yaratmaz, • İlgi alanı kısıtlıdır, • Gelecekte çok, geçmiş üzerinde odaklanır.
Kendini Akıntıya Bırak	uyum	<ul style="list-style-type: none"> • Aciliyet paradigmasından uzaklaşmaya başlar. • Doğal ritimlerimizle daha uyumlu bir yaşam temposu yaratır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Daha amaçlı yaklaşımların kuvvetinden voksundur, • Daha bütüncül yaklaşımın dengesinden voksundur, • Randevulara ve verilen sürelere uymak gibi, başkalarına karşı taahhütleri yerine getirmeyi temsil eden değerlerle ve işleri sıraya sokarak sağlanan üretkenlikle çelişkilidir.

Kaynak: Covey, Stephen, Merrill, Roger & Merrill, Rebecca, 1998.

1.7. Zaman Yönetimi Süreci

Zaman yönetimi, analiz, planlama ve bunların sürekli bir döngü içerisinde tekrarlanması halinde oluşan bir süreçtir. Etkili zaman yönetim süreçleri sırasıyla aşağıda tanımlanmıştır (Akgemci ve ark 2009; Ferner, 1995);

1.7.1. Zaman Kullanımı Analizi (Zaman Cetveli)

Zaman kullanım analizinin ilk aşaması zamanın nereye harcandığının belirlenmesidir (Akatay, 2003; Ellis, Hartley, McAndrew, 2000; Sayan, 2005). Bir kişinin belirlenen sürenin içerisinde kişinin zamanını hangi işlerle harcayacağını belirlemesi için kaydetme, sınıflandırma ve değerlendirme süreçlerinin bütünü olarak da tanımlanabilir (Çelik ve Akatay, 2009). Zaman analizi yapabilmek için zaman cetvelleri kullanılır (Akgemci vd., 2003); Haynes, 1999; Sabuncuoğlu ve Paşa 2002; Saygısever, 2002). Zaman cetveli, belirli dilimlere ayrılmış zamanın nereye harcandığını, nasıl aktığını, kullanıldığını objektif olarak gösteren bir liste veya araçtır (Akatay, 2003; Hellsten, 2005; Karabulut, 1996). Zaman kaybı olarak görülmesine rağmen zaman cetvelleri günün değerlendirmesi yapılırken çok büyük işe yaramaktadır (Silahtaroglu, 2004; Uluşahin, 1999). Bunun için bir hafta boyunca zaman cetveli oluşturulabilir. Bir hafta boyunca 24 saatlik zaman 15 dakikalık dilimlere ayrılıp yapılan tüm işler kayıt edilir (Boduç, 2016). Bunun sonucunda yapılacak olan işin ne kadar sürede yapılacağı tahmin edilebilerek, gerçek zaman ile tahmin arasında karşılaştırma yapılmasını mümkün kılacaktır (Çelik ve Akatay, 2007: 37-38).

1.7.2. Zaman Problemi Tanımlama

Zaman kullanım analizinin ikinci aşaması olan “Zaman Problemlerini Tanımlama” aşamasında; cevaplanması gereken bazı sorular vardır. Bu sorular (Latif ve ark., 2004): Belirlenen günlük hedefler sonucunda verimlilik artışı gözlemlenebildi mi? 24 saatlik diliminde; hangi saat aralığında verimlilik artış gösterdi? Zaman tuzakların ne kadar süre harcandı? Zaman tuzaklarını ortadan kaldırmak için ne yapılabilir? Yapılan ziyaret ve telefon görüşmelerinden gereksiz olanları hangileridir? Toplantılara ayrılan süre ne kadardı? Verimlilik artışı sağlayabilmek için neler yapılabilir? şeklindedir.

1.7.3. Kendini Tanımlama

Zaman kullanım analizinin üçüncü adımı, bireylerin kendilerini tanımasıyla ilgilidir. Kişinin kendini tanıyabilmesi ancak kendisini değerlendirebilmesiyle mümkün olmaktadır. Kişinin kendi yetenek ve becerilerini zamanın kontrolü ile birlikte değerlendirmesi, zamanın

etkili kullanılmasını fırsat vermeyen davranışlardan soyutlanması yönünden önemlidir (Karaoğlan, 2006:50). Fritz'e (2000) göre bireyin hedeflerini belirlemesi, bu hedeflere giden yolda kendisini engelleyen zararlı alışkanlıklarını belirlemesi, zayıf veya güçlü yanlarını ortaya çıkarması yani kişisel bir değerlendirme yapması gerekir. Bu Kişisel değerlendirme sayesinde bireyler davranış ve yeteneklerini analiz ederek zamanlarını negatif etkileyen faktörler için önlem alabilmektedirler (Eroğlu ve Bayrak, 1994: 260-261; Akatay, 2003; Akgemci vd. 2003).

1.7.4. Amaç, Hedef ve Önceliklerini Belirleme

Zaman kullanım analizinin dördüncü aşamasında; amaç ve amaçlara yol açacak hedefler belirlenir, öncelikli hedefler belirlenir, bu hedeflere ulaşılmasında gereken yollar tespit edilmelidir (Çelik ve Akatay, 2009: 40), işin etkili ve verimli yapıp yapılmadığını kontrol etmek için ölçülmesi mümkün olan sonuçlar belirlenir (Özdemir, 2006: 58). Bu aşamada izlenmesi gereken yollar (Sayan, 2005; Karaoğlan, 2006):

- Amaçlar belirlenir,
- Bu hedeflere ulaşılmasını sağlayacak hedefler deşifre edilerek bu hedefler arasında yapılması gereken öncelikli işler belirlenir,
- Öncelikli hedeflere ulaşmak için yapılması gereken çalışmalar belirlenir.

Amaç; Jones'a (2000) göre amaçlarımızın belirli olması kişisel yaşamımıza yön vermenin en önemli yöntemidir. Amaçlar net ve kesin olarak belirlenemezse, zamanı etkili yönetmek mümkün olmamaktadır. Amaçlar; somut, gerçekçi, gerçekleştirebilecek zaman ve belirli aralıklarla gözden geçirilmeli ve gerekli değişiklikler yapılması gerekir (Eren, 2004:587).

Hedef Belirleme; Hedef, nerede olmak istediğimizin belirleyicisidir (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 54). Her hedef, temel değerlerimizden birkaçını temel almalı ve ihtiyaçlarımızı karşılamalıdır (Abay, 2000:180). Hedefler; belirgin olmalı, ölçülebilir olmalı, uygulanabilir olmalı, gerçekçi olmalı ve zamanlaması doğru yapılmalıdır (Abay, 2000: 79-180; Scoot M. 1997; Smith, HW. 1998).

Öncelikleri belirlemek; Öncelik, hedefe ulaşmak için yapılması gereken ilk ve en önemli şeydir (Uğur, 2007). Kişinin 24 saatini en etkin ve verimli şekilde nasıl geçirileceğini organize etmek için zaman yönetimi, Covey (2007) tarafından geliştirilen “zaman yönetimi matrisi” tablosunu kullanmalıdır (Saygısever, 2002; Süvarioğlu, 2002).

Zaman yönetimi matrisi, faaliyetleri önemli ve önemsiz; acil ve acil olmayan şeklinde sınıflandırarak bu faaliyetlerle zamanın nasıl geçtiğini gösterir. Hedeflerine göre bazı işler daha önemli, bazı işler ise tamamlanması konusunda acil olabilmektedir. Bu sebepten dolayı yapılacak olan işler aşağıdaki gibi dört gruba ayrılır (Bird 2015; Tutar 2015):

- Önemli ve acil
- Önemli fakat bekleyebilir
- Önemsiz fakat acil
- Önemsiz ve bekleyebilir

Tablo 5 : Dört Kare Tekniği

AKTİVİTELER	ACIL	ACIL DEĞİL
ÖNEMLİ	I -Krizler -Belli bir sürede tamamlanması gereken -Projeler -Zorlayıcı Sorunlar	II -Önem Alma -Değerlerini Belirleme -Yeni Fırsatlar Ortaya Çıkarma -Planlama -Dinlenme -Güçlendirme
ÖNEMLİ DEĞİL	III -Amaçsız telefon görüşmeleri -Ziyaretler -Bazı mektup ve raporlar -Hemen yapılması gereken işler -Popüler etkinlikler	IV -Önem taşımayan uğraşlar(rutin işler) -Bazı mektup ve telefonlar -Zamanı başa harcayan işler -Oyalayıcı faaliyetler

Kaynak: Burge, 2001; Kyngas, vd., 2000; Öztürk, 1997.

Yukarıdaki tabloda faaliyetlerin dört kare halinde sınıflandırıldığı görülmektedir. Sahip olduğumuz zamanın, bu dört karede belirtilen türlerden birine göre tüketiriz (Covey, 2007; 39–40):

1.7.5. Program Hedeflerini Uygulama ve Planlarına Aktarma

Zaman kullanım analizinin beşinci aşaması “Program Hedeflerinin Uygulama Planlarına Aktarılması” aşamasıdır. Faaliyetleri yönlendirmek ve sonuçlandırmak için amaç ve hedeflere ulaşmak için gerekli olan çabanın gösterildiği ve planlandığı bu aşama temel olarak üç bölümden oluşmaktadır.

- Faaliyetleri Sıralama; öncelikli hedeflere ulaşmak için yapılması gereken tüm faaliyetler/işler listelenir.

- Kaynakların Belirlenmesi; listelenen faaliyetler/işler için gerekli olan tüm kaynaklar belirlenir.
- Tarihlerin Belirlenmesi, hedeflere ulaşmak ve faaliyetleri/aktiviteleri bitirmek için gerekli olan süre ayrı ayrı olan belirlenmelidir. Böylece gelecekte yapılacak olan kısa ve orta vadeli planların temelini oluşturarak, hedeflere ulaşılmasında etkinlik sağlayabilecek “temel faaliyet planları” oluşturulmaktadır (Smith, 2002). Temel faaliyet planı tablo 6’da gösterilmiştir;

Tablo 6: Faaliyet Planı

ÖNCELİKLİ HEDEFLER		
1.....		
2.....		
FAALİYET PLANI		
HEDEFLERE ULAŞIMASI İÇİN YAPILMASI GEREKEN İŞ VE FAALİYETLER	GEREKLİ KAYNAKLAR (PARA, ZAMAN, İNSAN VB.)	ZAMAN
1.		
2.		
....		

1.7.6. Günlük-Haftalık Programlar ve Rehberleri Hazırlama

Zaman kullanım analizinin altıncı aşamasında, temel faaliyet ve aktivite planlarına yönelik günlük veya haftalık plan ve programlar hazırlanır. Bu plan ve programlar iki aşamada oluşturulur. İlk aşama haftalık olarak plan yapmak, ikinci aşama ise haftalık plana göre günlük faaliyet planı oluşturmaktır (Akgemci ve Ark., 2007).

Tablo 7: Haftalık Plan Tablosu

Planın Kapsadığı Tarih: ../.. - ../..		
Hedefler:		
GÜN	ZAMAN	FAALİYET
Pazartesi		
Salı		
Çarşamba		
Perşembe		
Cuma		
Cumartesi		
Pazar		

Tablo 7’de haftalık plan örneği gösterilmiştir. Bu plana göre; bir hafta içerisinde yapılması düşünülen işler ve bu işleri başarabilmek adına yerine getirilmesi gerekenler zaman belirtilerek planlanabilir. Bu formlar amaç, hedef ve ihtiyaca göre bireylerce farklı biçimlerde düzenlenebilir. Tablonun sonraki aşaması haftalık plandan hareketle günlük planın hazırlanmasıdır (Karaoğlan, 2006).

Tablo 8: Günlük Plan

TARİH			
YAPILACAK FAALİYETLER	ÖNCELİKLİ FAALİYETLER	ÖNCELİKLİ FAALİYETLER İÇİN SÜRE	
1.			
2.			
3.			
GÜNLÜK PLAN			
FAALİYET NO	DİĞER FAALİYETLER	ZAMAN ARALIĞI	
GÜNLÜK HEDEF SIRA NO	GÜNLÜK HEDEFLER	HEDEFE ULAŞILDI MI?	
		E	H
		E	H

Tablo 8’da gösterilen haftalık plandan hareketle o gün içerisinde yapılması gereken faaliyetler öncelik sırasına göre maddelendirilir ve süre belirlenir. Ulaşılması gereken ve o gün yapılması gereken hedeflerin ertesine güne aktarılmadan bitirmesi gerekmektedir aksi takdirde zaman yönetimi etkili yönetilemez, bir sonraki günün hedeflerini gerçekleştirmek zorlaşır. Haftalık ve günlük planlamada ilerleyen teknolojiden yararlanmak planın başarısını yükseltecektir (Kılıç, 2015).

1.7.7. Zaman Yönetimi Tekniklerini Geliştirme

Zaman kullanım analizinin yedinci adımında zaman kaybına sebebiyet veren bireysel ve çevresel sorunları aşmak adına geliştirilecek teknikler bu aşamanın konusudur. Zamanı etkin ve verimli kullanmak, çok zaman alan kesintiler, gecikmeler, kötü planlamalar, tüketici toplantıları gibi âtıl zamanların en aza indirgenmesi veya yok edilmesini gerektirir (Karaoğlan,

2006). Zamanı etkili yönetmek için bazı ilkelere göre hareket etmek daha doğru bir davranış olacaktır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Tutar, 2003; Çelik ve Akatay, 2007: 45).

- Gereksiz duraklamaların engellenmesi gerekmektedir,
- Benzer işlerin sınıflandırılmasını sağlamak,
- Sürekli aynı iş yapılmamalı
- Yapılan işler değiştirilmeli,
- Kolay ve zor işlerin arka arkaya düzenlenmesi,
- İşe zor kısımlardan başlanmalı,
- İş bölümlere ayrılmalı
- Aynı anda tek bir iş üzerinde durmak.

1.7.8. Sürecin İzlenmesi ve Yönetim Analizi

Zaman kullanım analizinin sekizinci ve son aşamasında; gerçekleştirilen süreç izlenmeli ve yeniden analiz yapılmalıdır (Akgemci ve diğerleri, 2003). Zaman yönetiminde başarılı olabilmek için, yapılan planların uygulanmasıyla değil, sürecin izlenip değerlendirilmesiyle mümkündür (Uğur, 2000). Karasu, (2015)'e göre yapılan planın zamanı daha etkili yönettiğini anlayabilmek için aşağıda verilen soruların sorulması gerektiğini ifade etmiştir:

- Öncelikli işler nelerdir?
- Planlamada ne tür engellerle karşılaşıldı?
- Verilen kararlar nelerdir?
- Öncelikli işlere plana dahil edildi mi?

1.8. Zamanı Etkin Kullanma Teknikleri

Ülkemizde ortalama ömrün 75 yıl olduğu göz önüne alınırsa, her bir bireyin ortalama 75x365 güne sahip olduğu varsayılabilir. 75 yıl yaşayan bir kişinin hayatını özetleyecek olursak; 23 yıl uyumakta, 16 yıl eğitim ve öğretim almakta, 6 yıl yemek yemekle, 5 yıl seyahat etmekle, 4 yıl kişisel bakım yapmakla, 3 yıl ziyaret etmekle, aramak veya telefon etmekle, 3 yıl sinema, tiyatro, televizyon izlemekle, 1 yıl kaybolan bir şeyi aramakta toplam 61 yıl ortalama her insanın yaşamak için harcadığı zamandır. Geriye kalan 14 yılda sadece üretmek ve çalışmak için yaşandığı düşünülürse (Yazıcı, 2004:39), zaman yönetimin ne kadar etkili yönetilmesi gerektiği fark edilecektir.

Zamanı etkin kullanma yöntemlerini, bireyin kendisini yönetebilmesi için gereken stratejiler olarak adlandırabiliriz. Bu konuda kişinin dilediği gibi olumlu alışkanlıklar kazanabilmesi için zaman kaybına neden olan sebepleri çözerek zamanı etkin kullanmak mümkündür (Balcı 1990; Uğur ve ark. 2007). Zamanı etkin kullanma yöntemlerini aşağıdaki başlıklar altında değerlendirebiliriz.

Kişisel Zamanı Etkin Kullanma Teknikleri; Zamanı yönetmenin mümkün olmadığı ve zamana müdahale edilemediği bilinen bir gerçektir. O zaman zamanın akışını durduramadığımız için hayatımızın kontrolünü ele alıp kendimizi yöneterek zamandan tasarruf edebilir, zamanımızı etkin ve verimli değerlendirebiliriz (Özdemir, 2006: 95). Bu bağlamda bireysel zamanı etkin kullanmak için kullanılan yöntemler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Ertelemekten kaçınma
- Aceleci Olmamak
- Hayır Demeyi Öğrenme
- Zaman çizelgesi kullanma
- Büyük işleri uygun dilimlere bölün
- Yapılacak işler listesi çıkarın
- Mükemmelci olmama
- Düzenli bir masa ve dosyalama sistemi oluşturma
- Etkin planlama yapma

İş Zamanını Etkin Kullanma Teknikleri; Bireylerin daha verimli ve daha başarılı olabilmeleri için çalışma sürecinde etkin hale getirilmesi gerekir. Ancak bireyler çalışma süreçlerinin çoğunu iş yerinin amaç ve hedefleri doğrultusunda geçirmemektedirler. Zamanlarının bir bölümünü kişisel amaç ve hedeflere tüketirken kalan bölümünde zamanı etkili kullanamadıkları için boşa harcamaktadırlar. Çalışma sürecinde gereksiz işlerde harcanan zaman, doğru yönetilmesiyle ortadan kalkacaktır. İş hayatında çalışma sürecinde zamanın etkili kullanılması için aşağıdaki yöntemlere önem verilmesi gerekmektedir. Bunlar (Özdemir, 2006: 95);

- Sekretarya hizmetlerinin etkili kullanımı
- İletişim araçlarının doğru kullanımı
- Öncelikli işlerin belirlenmesi
- Teknolojik gelişmelerin işyerinde güncel tutulması

- İş gezilerinin planlanması
- Ziyaretçi trafiğinin planlanması

Yönetmel Zamanı Etkin Kullanma Teknikleri; Örgütlerin faaliyetlerini yönlendirme konusunda söz sahibi konumunda olan yöneticilerin, kişisel zamanlarını etkin bir şekilde yönetmeleri kadar örgütün zamanını da etkin bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Bir örgütün sahip olduğu fiziki varlıkları ve değerleri kadar zamanı da amaç ve hedeflerine ulaşmasında oldukça büyük öneme sahiptir. Dolayısı ile örgüt açısından bir kaynak olarak nitelendirilebilecek ‘zaman kavramının’ örgütün her üyesi açısından önem taşıyan bir kaynağa dönüştürülebilmesi tamamen yöneticilerin etkinliğine bağlıdır. Yönetmel zamanı etkin kullanma yöntemleri veya bir diğer ifade ile örgüt yöneticilerinin zamanı etkin kullanma yöntemleri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Yılmaz ve Aslan, 2002: 27-43).

- Yetki devrini genişletmek
- Amirlerin zamanını yönetmek
- Etkin iletişim ağı kurmak
- Enformasyon kaynaklarını yönetmek
- Günlük hedefleri saptamak
- Günlük amaçları belirlemek
- Haftalık plan oluşturmak

1.9. Zaman Tuzakları ve Tuzakların Yönetimi

Zamanı etkin yönetmek için gösterilen çabaların ve işletmelerin en büyük problemleri “zaman harcamacı”lardır (Olson, 1999: 68). Dolayısıyla işgören ve yöneticilere zaman kaybettiren bu faktörlerin, harcamacıların, tuzakların veya zaman hırsızlarının belirlenmesi; zamanın etkili yönetilmesi konusunda önemli bir başlangıç olacaktır (Erdem ve Kaya, 1998: 102). Dürüst ve açık bir zaman çizelgesi, bize zaman tuzaklarını gösterebilir (Mackenzie, 1985).

Zamanın etkili kullanılmasına engel çıkaran sorunlara zaman tuzağı adı verilmektedir. Bunlar; kişiden kaynaklanan zaman tuzakları, işten ve çevreden kaynaklanan zaman tuzakları olarak sınıflandırılabilir (Tengilimoğlu vd., 2015). Zaman tuzaklarının belirtileri ve çözüm teknikleri tablo 9,10’da verilmiştir.

Tablo 9: Kişiden Kaynaklanan Zaman Tuzaklarının Yönetimi, Teknikleri ve Çözüm Yolları

Zaman Tuzakları	Belirtileri	Zaman Yönetim Teknikleri ve Çözüm Yolları
Öz disiplin yokluğu	<ul style="list-style-type: none"> • Dikkatsizlik, amaçsızlık, • Dağınıklık • Varolan işlerin biriktirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kişiler kendi verimli oldukları zamanı dikkate alarak çalışmalarını o zaman aralığında yapmalarına özen göstermeleri gerekmektedir.
Bireysel hedeflerin belirsizliği	<ul style="list-style-type: none"> • Önemsiz işlere zaman ayırma, • Rutin işlerin aksaması, • İşler sonraki bir güne sarkması, • Önceliklerin belirsizliği 	<ul style="list-style-type: none"> • İlerlemek istediğiniz istikamete odaklanın • Süre sınırı olan planlamalar yapın • Hedefinizin dışındaki işlere kendinizi kapatın • Ortaya koymak istediğiniz her ne ise bunu yazın
Erteleme ve oyalama	<ul style="list-style-type: none"> • Bazı işlerin sevilmemesi, • Zor işlere karşı çekingenlik, • Bir işe konsantre olmada güçlük çekme • Kaygılanma ve başarısızlık korkusu, 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoşlanmadığınız işi ilk önce yapın. • İşleri oyunlaştırarak yapın, eğlenceye dönüştürün • Her işin bitirme tahini belirleyin • İş bitirdiğinizde kendinizi ödüllendirin.
“Hayır” Diyememek	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal İlişkilerden haz duymaları • Kabul ve kendini gösterme istekleri • Gücendirme korkusu • Bir mazeret düşünememeleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Birey aşırı evet demekten kaçınmalı, alternatif cevaplar kullanılmalı • Bir talebi yapamayacağınızı karşı tarafa söylerken ümitlenmesine neden olacak “Şöyle bir düşüneyim” veya “bilmem ki...” gibi cümlelerle konuşmaya başlamayın.
Mükemmeliyetçilik	<ul style="list-style-type: none"> • Hedefleri gerçekçi olmayabilir, • Hataları kabullenmeme, • Acelecilik, • Katı ve uygulanması güç planlar yapmak, • Önemsiz işlere gereğinden fazla zaman harcamak, 	<ul style="list-style-type: none"> • En mükemmelini aramak yerine elinizde bulunanları mükemmel yapılmalıdır. • Önemli olmayan konuları mükemmelleştirmeye çalışılmamalı, • Bir şeyler okunurken her kelimesini okumak için kendimizi zorlamamız gerekir. • En bir işi mükemmel olmadan yapmaya çalışın
Stres ve zaman baskısı	<ul style="list-style-type: none"> • Bu tarz kişiler dinlenirken veya tatil yaparken suçluluk duygusu hissederler. • Birkaç saatlik bir dinlenme anı veya bir tatil bu kişilerde suçluluk duygusu oluşturur. • Bu bireyler rekabetten korkmazlar ve inatçıdırlar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ara ara molalar verilmeli, • Bazı işler devredilmeli, • İş yaşamı ve sosyal yaşam birbirinden ayrı tutulmalıdır, • Yeteri kadar dinlenmelidir, • Hobi edinmelidir, • Kişi kendisini pozitif konuşmaya yönlendirmelidir,
Kararsızlık	<ul style="list-style-type: none"> • Sorumluluktan kaçınma • Yetersiz bilgi ile ani karar verme, • Tereddüt etmek, 	<ul style="list-style-type: none"> • Amaçların belirlenmesi • Konuyla ilgili bilgi toplanmalı, • Birey ulaşmak istediği amaç ve hedefleri belirlemelidir,

Kendine aşırı güven ve güvensizlik	<ul style="list-style-type: none"> • “Ben bu işi güçlü zihinsel yeteneğimle şu kadar zamana sığdırabilirim” gibi bir inat, yapılacak olan işlerin aksamasına neden olabilmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zamanı daha etkili yönetebilmek için kişinin kendine güvenin az olmasından veya gereğinden fazla olmasından uzak durulmalıdır, , • Aşırı güven duyan bireyler ise ulaşılabilir ve de kaliteli hedefler belirlemeli, sık sık özeleştiride bulunmalı, güvensizlik duyanların aksine başkalarının fikirlerine de kulak vermelidir.
Gereğinden fazla kendini işe adamak	<ul style="list-style-type: none"> • Uyku güçlükleri, • Belirli somatik şikâyetlerin artması, • Depresyon ve suçluluk hissi, • Yardımsız kaldığını hissetme, 	<ul style="list-style-type: none"> • Birey, sahip olduğu zamanı özel ve iş hayatında doyumuna ulaşılacak kadar dağıtmalıdır. • İnsan, zamanını özel hayatına ve iş hayatına, her ikisinde de doyumuna ulaşabilecek şekilde bölmelidir. • Bunun için önemli olan çok çalışmak değil etkili çalışmaktır.
Yorgunluk	<ul style="list-style-type: none"> • Kas gücünü gerekli kılan bir çalışmada veya farklı nedenler sonucunda ortaya çıkan ve kişinin ruhsal ve vücut fonksiyonlarının yeterliliğinde azalma görülmesi, • İş performansının düşmesine, • Can sıkıntısı ve çökme, 	<ul style="list-style-type: none"> • Kişinin beden ve zihinsel anlamda dinlenmiş olursa performansında aynı yönde artış gösterecektir. Sağlıklı olmanın, yeteri kadar uyumanın, sağlıklı ve dengeli beslenmenin zamanın verimliliği açısından büyük öneme sahiptir. • Yapılan işler ara ara değiştirmek ya da eğlenceli şekilde yapmak, hedefe ulaşmanın yolunu kısaltacağı düşünülmektedir.

Kaynak: Sayan, 2005; Karaoğlan 2006; Bayramlı, 2017; Kibar, Fidan, Yıldırım, 2014.

Tablo 10 : İşten ve Çevreden Kaynaklanan Zaman Tuzaklarının Yönetimi, Teknikleri ve Çözüm Yolları

Zaman Tuzakları	Belirtileri	Zaman Yönetim Teknikleri ve Çözüm Yolları
Yetersiz sekretarya hizmetleri	<ul style="list-style-type: none"> • Sekreterin kendi zamanını kontrol edememesi, • Sekretin, yöneticisinin zamanını koordine edememesi, • Sekreterin özensiz olması, 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekreterin yöneticinin sorumlulukları tam anlamıyla bilmesi, • Yöneticinin olmaması durumunda var olan problemleri hızlıca çözüme kavuşturmak • Belgeleri sistematik olarak arşivleyebilen, • Telefonla etili iletişim kurulması,
Gereksiz toplantılar	<ul style="list-style-type: none"> • Toplantıda konu ile ilgisi olmayan şeyler bahsedilmesi, • Amaç dışı tartışmalara girilmesi, • Hazırlıksız katılımcıların olması, • Denetimi elinden kaçırarak toplantı başkanı 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplantı gerçekleşmeden önce toplantı planı ve hazırlığı yapılmalıdır, • Toplantının amacı hakkında katılımcılara bilgi verilmeli, • Toplantı başkanı toplantıya hâkim olmalı ve başarılı şekilde yönetmeli,
Ziyaretçiler	<ul style="list-style-type: none"> • Beklenmeyen ani ziyaretçi veya misafirler, • İş arkadaşı, patron ya da iş dışındaki arkadaşlar gibi ziyaretçiler, • Kişinin yaptığı program akışını sürekli bozulması, 	<ul style="list-style-type: none"> • Randevu alamadan gelen misafirlerin sekreter tarafından geliş sebepleri öğrenilmeli ve ilgili kişilere yönlendirilmeli • Ziyaret saatlerinin belirlenmesi, • Ziyaretçilere yöneticinin yoğun olduğu izlenimi açısından konuşmaların ayakta yapılması,

İş seyahati	<ul style="list-style-type: none"> • Planlamaların dışında ortaya çıkan beklenmedik iş gezileri, • Süresi uzayan iş gezileri gibi sayılabilir. 	<ul style="list-style-type: none"> • İş gezilerinden önce organizasyon ve planlanmanın çok iyi yapılması gerekmektedir. • Yöneticinin iş gezisinin ne kadar gerekli olduğunu doğrulamadır,
Sık ve uzun telefon görüşmeleri	<ul style="list-style-type: none"> • Kişilerin kontrol edemediği telefon görüşmeleri, • Mesajları yazmak için kalem ve kâğıt bulundurmamak, • Söylenecek olan şeyleri önceden hazırlamamak, 	<ul style="list-style-type: none"> • Telefonu, bir mesaj alıp-verme aracı olarak değerlendirilmeli, • Not yazabilmek için kâğıt kalem bulundurulması, • Ne söyleneceğinin önceden tespiti, • Konuşmanın açık ve net olması ve iyi bir dinleyici olunmalıdır.
Rutin ve gereksiz işler	<ul style="list-style-type: none"> • İşe gidiş gelişlerde harcanan rutin zamanlar, • Önemli olmayan raporlara gereğinden fazla zaman ayırmak, • Gerekli olmayan seyahatler, yemekler ve davetler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yapılması gerekenlerle uğraşılması için yeterli zaman bırakmayan rutin işler yerine, başkalarının da bazı işlere yardımcı olabileceğine inanmak, • Bunun için rutin işler bir düzen içerisinde yapılarak iş için harcanan zaman minimuma düzeye indirilmelidir.

Kaynak: Smith, 2000; Gönen, Özmete, 2004; Bülbül 2014; Ardıç 2010:69; Fidan, 2011.

1.10. Pandemi Döneminde Zaman Yönetimi

Yeni Korona virüs Hastalığı (COVID-19), ilk olarak Çin'in Wuhan şehrinde, 2019 yılı aralık ayında ortaya çıkmış, solunum yolu belirtileri (ateş, öksürük, nefes darlığı) gösteren bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020'de tanımlanan bir hastalıktır. Pandeminin başlangıcında bu bölgedeki deniz ürünleri ve hayvan pazarındaki kişilerde tespit edilmiştir (WHO, 2022).

Teknolojinin gelişmesiyle kolay şekilde yer değiştirebilme lüksüne sahip insanlar ve eşyalar Covid -19 virüsünün tüm dünyayı etkisi altına almasının önünü açmış ve Covid-19 çok kısa bir süre içerisinde devletlerin mücadele ettiği en önemli problem haline gelmiştir (Sağlık bakanlığı, 2021). Pandemi sürecinde en çok etki gören sektörlerden biri turizm sektörü olmuştur. Küçük işletmeler faaliyetlerine son verirken büyük ölçekli işletmeler faaliyetlerini durdurmuşlardır. Bu durum çalışanların işlerine son vermelerine gerektirmiştir. İşine son verilen veya işine ara vermek zorunda kalan çalışanların psikolojik, sosyolojik ve ekonomik yönde etkilenmişlerdir.

Zaman yönetimi kişinin kendisini yönetmesi şeklinde açıklanırken, özellikle yaşadığımız Covid-19 süresince zamanın yönetilmesi zorlaşmış ve kişilerin çevrelerindeki zaman tuzaklarının artması onları engellemiştir. Dünyada ve ülkemizde günlük hayat ile iş hayatında köklü ve radikal değişiklikler yaşayan bireyler zamanlarını yönetme konusunda zorluk yaşamaktadırlar.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde ortaya çıkan esnek çalışma (flexible working) tarzlarından biri olan uzaktan\evden çalışma (teleworking\telecommuting) hayatını beraberinde getirmektedir. Türkiye’de yaygın olmayan evden çalışma modeli çalışanların yaşamlarını kontrol etme konusunda zorluk yaşamaları, rutinlerin ve alışkanlıkların değişmelerine yol açmıştır. Çalışanların zamanlarını etkili yönetebilmesi için normal çalışma yaşamındaki koşullara sadık kalmaları gerekmektedir. Güne başlarken yapılması gereken işlerin listesini yapmak ve günlük çalışma tablosu oluşturarak buna bağlı kalmak, zaman yönetiminin etkin yönetilmesi açısından önemli fayda sağlayacaktır.

Covid-19 sürecinde zaman yönetimi; iş görenler açısından iş disiplini ve iletişim becerileri ile daha doğru ve etkili bir zaman yönetimi gerçekleştirilebilir. Bu durum işverenler açısından göz önüne alındığında uzaktan alışma Şartları altında çalışan bireylerin yönetici veya aşları ile iletişim içerisinde olması, belirlenen zaman dilimlerinde keyif verici, sosyalleştirmeyi artırıcı olanaklar ve fırsatlar sunmaları gerekmektedir. Bu durum çalışanların uzaktan çalışırken içerisinde buldukları kısıtlamaları bir nebze olsa da düşürmesini sağlayacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU

2.1. İş Stresi

2.1.1. Stres Kavramı

İnsanoğlu varlığından bu yana hayatta kalma mücadelesi içerisinde. Tarih öncesi çağlarda avlanmak, barınak bulmak ve iklim değişikliklerine uyum sağlamak insanlar için temel stres kaynakları iken günümüzde; değişim hızının şaşırtıcı bir düzeyde artış göstermesi sebebiyle, insanların her zaman bir şeyleri kaçırdıkları korkusu ve şüphesiyle hızlı hareket etme ihtiyacı hissetmeleri stresi günlük yaşama dahil hale gelmiştir (Bulut, 2013: 5-7; Biçki, 2016: 25; Kayışyapar, 2019: 40).

Tarih boyunca stres, birçok araştırmacı ve yazar tarafından incelenmiştir. Fakat günümüzdeki anlamıyla ilk kez, Kanadalı fizyoloji bilgini Dr. Hans Selye tarafından ele alınmıştır. Dr. Selye' nin, 1950 yılında yayımladığı “Stres” adlı eserinin ardından stres kelimesi, tıbbın ve hayatın en güncel kavramlarından biri haline gelmiştir. Selye göre stres; “iç ve dış ortamdaki kaynaklanan etkenlerin kişinin organizmasında yarattığı değişiklik olarak” tanımlanmıştır (Özdevecioğlu, vd., 2003:131). Stres ile yapılan diğer tanımlar ise tablo 11’ de yer verilmiştir.

Tablo 11 : İş Stresi Tanımları

Yazarlar	Tanımlar
Rowden ve Conine (2005)	Stres kişinin bedensel ve ruhsal sağlığını, iş ve hayat kalitesini, etkinliğini ve verimliliğini etkileyen zihinsel bir durum olarak ifade edilmektedir. İş stresi, çalışanı iş tatmininden ve iş yaşam kalitesinden mağdur etmektedir
Chiang, vd., (2010)	Stres; algılanan tehditlerle veya istenmeyen durumlarla başa çıkmak için kişinin, bilinçli ya da bilinçsizce, kapasitesinin üstünde fizyolojik ve psikolojik reaksiyonlar vermesi olarak tanımlanır.
Stranks (2005)	Stres hakkında, canlı vücudunun doğal dengesini bozan herhangi bir etki, çevresel değişime ortak tepki gibi birçok tanım yapılabilmektedir.
Haktanır (2016)	Kişinin kendi yaşamı, aile yaşantısı, çevresi ve iş yaşamı gibi sebeplerden kaynaklanan, ruhsal ve/veya fiziki yönden pozitif veya negatif sonuçlara ortaya çıkaran, kişinin kendisini, toplumda ve iş yaşamında direkt ya da dolaylı yoldan etkileyebilen durumların toplamıdır.

Urgancı (2018)	Stres, tüm insan ve hayvanlarda sıkıntılı ve yoğun sonuçları olan, davranışları önemli ölçüde etkileyen, organizmanın zararlı gördüğü olaylara karşı vermiş olduğu tepkidir.
----------------	--

Literatürde stres üzerine araştırmalar ve çeşitli tanımlar yapan araştırmacılar, stres ile ilgili tanım ve değerlendirmelerin dört ana özelliği olduğunu belirtmişlerdir. Bu özellikler (Eşsizoglu, 2013: 6);

- Stres, bireyin ve dış ortam ile etkileşimi sonucunda ortaya çıkar,
- Streste, tehlike veya tehdit unsuru barındırır. Bu tehdit ve tehlikenin önemi kişinin değerlendirmesiyle doğru orantılıdır.
- Stres, organizmanın tek bir noktasını değil birçok bölgesini etkiler,
- Stres, çeşitli şekillerde kontrol altında tutulan bir duygu biçimi değildir.

Stres kişinin hayatında kaçınılmaz bir parça haline gelmiştir (Cho, ve diğ., 2008:48). Bazen kişinin çevresiyle etkileşimi sonucunda (Sadri ve Marcoulides, 1997:32) bazen ise bireyin kişisel yaşamından kaynaklı sebeplerden ortaya çıkmakta ve kişinin duygularını pozitif veya negatif şekillerde etkilediği görülmektedir (Kara, 2009:256).

2.1.2. İş Stresi

Bireyler, işyerlerinde toplumsal hiyerarşide yer edinerek olumlu bir kimlik kazanmak için hayatlarının büyük bir bölümünü iş yaşamına adamaktadırlar (Devi ve Rani, 2016: 214). Örgütlerde kurulan toplumsal iletişim, fiziksel ve zihinsel eylemler, statü sahibi olma, insanların takdirini toplayabilme dürtüsü, iş yaşamının önemini üst sıralara taşımıştır. Çalıştıkları iş ortamında zamanlarının önemli ve büyük bir bölümünü geçiren kişiler, bu süre zarfında içerisinde oldukları buldukları örgüt içi ilişkiler veya yaptıkları işin verdiği baskı nedeniyle iş stresi yaşamaktadırlar (Erdoğan ve diğ. 2009: 448).

Sürekli değişkenlik gösteren iş stresi (Lazarus, 1991); çalışanın bilgi, beceri ve yetenekleri ile örgütteki rol ve rolün getirdiği gereksinimler ile aralarında uyumsuzluk olduğunda kendini gösterebilir. Bireylerin algı düzeylerine göre değişiklik gösterebilen iş stresi, kişinin kendisinden kaynaklı ortaya çıkan hem organizasyon açısından hem de bireyin kendi açısından maliyetli olabilmektedir. Bu nedenle iş stresi son zamanlarda hem işgören açısından hemde işveren açısından önemli bir kavram haline gelmiştir (Sulsky ve Smith, 2005'ten aktaran Moeller ve Chung-Yan, 2013).

İş stresi çalışma yaşamının genelinde tüm insanlar için aynı derecede hissedilmemektedir. Yapılan işin zorluğuna göre değişir. Yanlış yönetilen iş stresinin bir sonucu olarak, doğrudan ve dolaylı organizasyonel harcamalar ortaya çıkar. Aynı şekilde, doğru yönetilmeyen iş stresi, işyerinde fiziki ve duygusal açıdan olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Quick vd., 2017: 467).

İnsanlar, yaptıkları işlerin önemini zihinsel ve bedensel anlamda tehditkâr olarak algıladıklarında, işyerinde stres yaşamaya başlarlar. İşten kaynaklanan stres tek başına işteki verimliliği veya performansı kötü yönde etkilemekle kalmayıp, kişinin sağlık durumunda olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Yaşanan bu olumsuz sonuçlar; kişide verimlilik kaybı ve sağlık bakım maliyetleri gibi maddi anlamda etki gösterecektir. Bu kişisel ve sosyal harcamaları en düşük seviyeye indirmek için işe bağlı stresin nedenleri ve korelasyonları gibi konularda bilgili olmak önemlidir (Hessels vd., 2017: 178). Stresi oluşturan temel etmenler Chang ve arkadaşlarının 2006 da yaptıkları bir çalışmada aşağıdaki şekilde maddelendirmişlerdir;

- İş üzerinde denetim olmaması veya çok fazla denetim olması,
- İş beklentisinin yüksek olması,
- İş ilişkileri için gerekli desteğin verilmemesi,
- İşletmenin temel kaynaklarının yetersizliği,
- İş yükünün çokluğu,
- Örgütsel bağlılığın düşük oluşu,
- Görev paylaşımındaki dengesizlikler,
- İşten ayrılma düşüncesine yoğunlaşma,
- Ailevi sorunlar gibi kişisel etmenler.

İş ile ilgili stres kavramlarının genellikle iş stresi, örgütsel stres, mesleki stres gibi farklı tanımlamalar ile birlikte kullanıldığı görülmektedir (Adıgüzel, 2012: 164). Literatürde yapılan tanımlarda iş stresini kısaca çalışma stresi olarak tanımlanmıştır. Buradan yola çıkarak iş stresi iş ortamında oluşmuş veya oluşabilecek olguların bireyi fiziksel ve duygusal yönden etkilemektedir (Cam, 2004: 2). Başka bir tanıma göre İş stresi, insanlar üzerinde etkileri tehdit

edici ve yıpratıcı şekilde algılanabilen ve başa çıkamadıkları iş talepleri ve baskılarla karşı karşıya kaldıklarında normal davranışların dışına çıkma olarak ifade edilmektedir (World Health Organization, 2018; Riggio, 2014: 249; Hwang, vd, 2014: 242).

Sonuç olarak iş stresi, organizasyonlarda çalışan bireyin çok fazla iş yükünü taşıması, sorumluluğunu yeteri düzeyde yerine getirememesi, çalışma ortamının uygun olmayışı ve bunun gibi nedenlerin ortaya çıkardığı strestir. Organizasyon içerisinde uygulanan yanlış politikalarda çalışanları hatta yöneticileri strese sokabilmektedir (Ayhan, 2019:6). Değişik düzeylerde iş stresi görülebilen ve iş stresinin yüksek olduğu iş yerlerinde iş tatmini, düşük verimlilik ve devamsızlık oranının yükselmesi gibi problemler çıkabilmektedir (Ross ve Altmaier, 1994: 55; Landrum, 2011 :223). Kişi bu durumun altından kalkmak için stres yönetimiyle stres yönetiminde eğitimler alması (Yavuz, 2018: 29) ve bilinçli bir şekilde hareket ederek, güçlü bir yapı sergilemelidir (Valibayova, 2018:17).

2.1.3. Stresin Aşamaları

Hans Selye tarafından “genel uyum sendromu” olarak adlandırılan stres aşamaları üç kısımdan oluşmaktadır (Eroğlu, 2000: 301; Çakır, 2006: 35; Aytaç, 2003: 7; Ergül, 2012: 9; Baltaş ve Baltaş, 1998: 26-27; Haktanır, 2016:7);

Tablo 12 : Stresin Aşamaları

STRESİN AŞAMALARI	BELİRTİLERİ	SONUÇLARI
Alarm Aşaması	Bu aşamada organizma stresle karşılaştığında meydana gelen değişiklikler gözlenir.	<ul style="list-style-type: none"> • Göz bebeklerinin büyümesi, • Kalp atışının hızlanması, • Kan şekerinin yükselmesi, • Midenin asit salgılamasının artması, • Damarların büzülmesi vb.
Direnç Aşaması	Bu aşamada vücut, dengeleyici olarak kullanacağı kaynaklardan etkili biçimde faydalanarak fizyolojik bütünlüğünü korumaya çalışır ve baskı oluşturan faktörlere direnir. Bu süre uzun sürerse, organizma bütün kaynaklarını tükettikten sonra direnç biter ve tükenme süresi başlayabilir	<ul style="list-style-type: none"> • Yorgunluk ve halsizlik, • Ani kilo alma/verme, • Uykusuzluk, • Aşırı terleme, • Uyurken bilinçsizce dişleri sıkma, • Sindirim sisteminde bozulma, • Vücudun her yerinde ağrı hissetme, • Konuşmada aksamaların görülmesi

Tükenme Aşaması	<p>Bu aşama ise Genel Uyum Sendromunun son aşamasıdır ve direnmenin tükendiği evredir. Kişi stresle başa çıkamadığı zaman, stres etkileri çoğalarak devam eder, vücut direnme gücü giderek düşer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kalp ve damar rahatsızlıkları, • Sindirim sistemi rahatsızlıkları, • Ürolojik hastalıklar, • Ani duygu patlamaları, • Özgüven kaybı, • Uyku düzeninin bozulması, • Yorgunluk, depresyon ve yalnızlaşma • Kötü alışkanlıklara eğilimin artması, • Motivasyon düşüklüğü vb.
------------------------	---	---

Kaynak: Balcı, 2000: 61; Arık, 1996; Yurdadön, 2018: 36; Oflaz, 2018: 10.

2.1.4. Stresin Belirtileri

Bireyin doğal sistemini etkileyen stres, psikolojik bir olay olarak bilinir. Stresin belirtileri fizyolojik, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak sınıflandırılabilir (Solmuş, 2010: 87). Tablo 13'te stresin belirtileri sınıflandırılmıştır. Bunlar;

Tablo 13: Stresin Belirtileri

STRESİN BELİRTİLERİ

FİZYOLOJİK BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"> • Yüksek tansiyona bağlı olarak çarpıntı • Ağız ve boğazın kuruması, baş dönmeleri • Aşırı yorgunluk, titreme ve sinirsel tepkiler • En küçük sesle bile irkilme hali • Çok tiz sesli sinirsel kahkahalar • Kekemelik ve diğer konuşma güçlükleri • Diş gıcırdatma ve tırnakları yeme • Sık idrar yapma ihtiyacı, İştahsızlık veya aşırı iştah • Diyare, kabızlık, mide ekşimeleri ve bulantılar • Migren tipi baş ağrıları, boyun ve sırt ağrıları • Kadınlarda sancılı ve vakitsiz adet görmeler • Kaza yapma eğiliminin artması
PSİKOLOJİK BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"> • Bireyde oluşan tedirginlik hali ve maddi endişeler, • Sürekli olarak sıkılma hali ve duyarsızlaşma, • Hastalık ve ölüm korkusunda oluşan artış, • Hafıza kayıpları ve unutkanlığın artması, • Motivasyon kayıpları ve yalnızlık korkusu, • Odaklanmada problem yaşama ve alınganlık • Kapalı alan korkusu ve panik hali, • Sürekli ölümcül hastalıklara yakalandığını düşünme.
DAVRANIŞSAL BELİRTİLER	<ul style="list-style-type: none"> • Gerginlik, korku, endişe, kızgınlık ve üzüntü, • Yüksek tansiyon, depresyon ve sakinleşmeme • Alkol ve sigara kullanımı • Uyku problemleri, sindirim güçlükleri

- Duygusal dengesizlik ve ümitsizlik duygusu
- Sinirsel gülme krizleri ve yetersizlik hissi
- Duyguların sık sık değişmesi
- Huzursuzluk duyulması ve sık sık kâbus görme
- Aşırı ağlama ve heyecan duymama vb.

Kaynak: Demirel ve Seçkin, 2009: 150; Yılmazgil, 2012: 148; Silah, 2005: 163; Gültekin, 2008: 30.

2.1.5. Stres Kaynakları

Günümüz modern toplumunda insanoğlu sürekli strese maruz kalmaktadır. Çünkü vakitlerinin birçoğunu iş yerlerinde tüketmektedirler. Bunların hepsine ek olarak çalışanlar iş hayatlarında kimlik arayışındadırlar. Bundan dolayı iş hayatındaki ve sosyal hayatımızdaki stres ayrımı zorlaşmaktadır. ABD’de yapılan bir araştırma da doktor ziyaretlerinin yaklaşık olarak %70’i stres ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bazı işlerin, örneğin hava trafiğini denetleme, polis ve itfaiye memurları, acil servis doktorları gibi yüksek seviyede stres yaratsa da, stres olmayan veya az stresli olan bir iş bulunmamaktadır. Her mesleğin kendi seviyesinde stres düzeyi vardır. Son olarak, ekonomideki sürekli inişler ve çıkışlar, yabancı rekabetteki yükseliş, teknolojik gelişmeler ve enflasyon gibi etkenlerle iş yerlerinde ve özel yaşamda birçok değişiklik yapmayı mecbur kılmıştır (Rowden ve Conine, 2005).

Alanyazında strese sebep olan kaynaklar “stresör” olarak adlandırılmaktadır (Balcı, 2000; Colquitt, Lepine ve Wesson, 2011). Stresin kaynakları kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Literatürde iş hayatında stres nedenleri değişik şekillerde ele alınmıştır. Başlıca stres kaynakları;

2.1.5.1. Bireysel Stres Kaynakları

Kişinin bedenlen ve ruhen sağlığını, örgüt içerisindeki verimliliğe etki gösteren sorunların başında stres vardır. Dış etmenlerin stres üzerindeki etkisi oldukça fazladır fakat stresin temel kaynağını birey kendisi yaratmaktadır (Biçki, 2016: 38-39). Bireyin yaşam tarzı, kişilik özellikleri, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, sağlık durumu ve aile yapısı stresi yakından ilgilendiren temel faktörlerdir. Bu faktörlerden bazıları maddeler halinde ele alınmış ve açıklanmıştır (Ataman, 2009:586, Aydın, 2008: 29-31, Güney, 2012b:419, Sabuncuoğlu, Tüz, 1996:148, Güney, 2013:335, Soysal, 2009:27, Eryiğit, 2000:22-23, Özmutaf, 2006:77, Yılmaz, 2012:118).

Kişilik Özellikleri; bireyin çevresinde gerçekleşen olayları nasıl algıladığı ve nasıl bir tepki gösterdiği bireyin kişiliğinden kaynaklanır. Aslında kişilik ile stres aynı yönde paralellik gösteren kavramlardır. Kişiliği etkileyen en önemli olaylardan biri kişinin sosyal çevresi ile olan ilişkisidir (Burger, 2006: 800).

Ailevi sorunlar; İşgörenlerin çalışma hayatlarında aile problemleri ciddi bir etmendir. İş görenleri gerginliğe maruz bırakabilecek ciddi problemler, ölüm, boşanma, çocukların sorunları, hastalıklar gibi unsurlar örnek verilebilir (Ekinci & Ekici, 2003:102). Ailede zaten stres yaşayan çalışan da iş yerinde de stres yaşaması durumunda; çalışan dayanamaz hale gelir ve psikolojik sağlığında olumsuz sonuçlar yaratabilir (Güler, 2013: 20). Bunun neticesi olarak performans azalması, motivasyon düşmesi ve konsantrasyon bozulması sorunlarının yanı sıra kurumsal mahiyetteki sorunlar bağlamında işte yetersizlik hissiyatı ve tükenmişlik duygusu veya strese bağlı bedensel sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Sağır, 2015).

Cinsiyet: Kadınların ve erkeklerin fiziksel ve hormon olarak yapıları birbirinden farklı olması stresin cinsiyete göre değişmesine sebep olmaktadır. Günümüzde kadınların iş yaşamlarında aktif halde görmekteyiz. Aynı anda hem işte hem de evdeki problemlere uğraşmaktadırlar. Bu durum evli, çocuk sahibi olan kadınların bekar kadınlara göre daha çok stres yaşamalarına neden olmaktadır (Tekin, 2010: 22).

Eğitim Düzeyi: Yapılan araştırmalara göre, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar daha fazla stres oluşturabilecek faktör ile karşılaşmalarına rağmen bununla baş etmek de eğitim seviyesi düşük çalışanlara göre daha başarılıdır (Tekin, 2010: 23). Eğitim durumu ile iş stresi arasında aynı yönde bir ilişki vardır. Üniversite eğitimi almış bireyler lise mezunu olan bir bireye göre iş yerindeki sorumlulukları daha fazladır Dolayısıyla iş stresine daha çok maruz kalmaktadırlar. Ancak bilgi, beceri ve yetenek düzeyleri fazla olduğu için kolaylıkla baş edebilirler (Özmutaf, 2006: 77).

2.1.5.2. İşle İlgili Stres Kaynakları

İş stresine sebebiyet veren stres kaynakları yoğun iş yükünden, rol çatışmasından ve diğer çalışma şartlarından ortaya çıkmaktadır; bunlara ek olarak zaman baskısı, çalışma ortamı, işin monotonluğu, ücret, kariyer sorunları, performans değerlendirme süreci ve ölçütleri de işle alakalı stres yaratan kaynaklar arasına girmektedir (Moore ve Cooper, 1996: 83). İş ile ilgili stres kaynaklarından bazıları aşağıda cümleler halinde açıklanmıştır.

İş Yüğü; “Çalışanların belirli bir zaman dilimi içerisinde yapmaları gereken iş miktarı, çalışanın performansı ve tepkilerine etki eden baskılar bütünü anlamına gelen” iş yüğü, çalışanlar için örgütsel düzeyde bir değişkendir hem birey hem de örgüt anlamında verimliliğe önemli etkileri olduğundan önemlidir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Monotonluk; Monotonluk, bir işin sürekli ve aynı şekillerde rutin olarak yapılmasından doğan yorgunluk ve bıkkınlık olarak tanımlanmaktadır (Oflaz, 2018:20-21). Rutin çalışma şekli, insanlarda sinirsel gerilim doğurarak ve işyerinde gereksiz sürtüşmelere sebep olabilmektedir (Aydın, 2008: 48; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Zaman baskısı; iş stresini oluşturan kaynakların var olması iş yerindeki zaman kavramını nasıl algılandığının ve kullanıldığının önemi büyüktür (Yavuz, 2018: 40). Kontrolsüz bir zaman süreci strese neden olabilmektedir (Kılıç, 2004, 22). Örgüt içerisinde katı hiyerarşik yapılanma, örgütte hızlı hareket etme, artan kırtasiyecilik, işlerin belirli olan süre içerisinde yapılması gerektiği, yoğun telefon ve ziyaretçi trafiği, iş ile alakası olmayan zaman planları gibi nedenlerden kaynaklı çalışan bireylerin zamanın kontrolünü ellerinden kaçırmaları ve işlerin yetiştirilmesi stres seviyelerini önemli oranda etkilemektedir (Aytaç, 2009: 12; Yavuz, 2018: 40).

Ücret; iş görenin gösterdiği çaba ve emeklerin maddi yönden karşılanması, hayatını güvence altına alması ve işverene güvencesini destekleyen etkenler bütünü olarak tanımlanabilir. Çalışana yapılan ödeme, eşit ve dengeli olmazsa, yükselme ile aynı orantıda zam verilmezse çalışanın alacağı ücret stres etkenlerinden biri olabilmektedir (İçdem, 2018).

Çalışma Saatleri; çalışma sürelerinin fazla olması, iş görenin ruhsal veya fizyolojik anlamda yorulmalarına ve sosyal hayatlarında harcayacakları zamanlarını negatif anlamda etkilemesinden dolayı iş görenler strese maruz kalmaktadırlar. Fazla mesai, vardiya sistemi işgörenlerin stres yaşamalarının ana kaynağıdır (Güney, 2013).

Rol belirsizliği; Çalışanlardan beklentilerin açıkça belirlenmemiş olması, sürekli değişmesi ve işin amaçlarının doğru tanımlanmamasıdır (Altıntaş, 2014:111). Çalışanların verimli olabilmeleri için kendilerinden beklenen işi tam olarak bilmeleri gerekmektedir (Gültekin, 2008: 21).

2.1.6. Stresin Ölçülmesi

Stresin kişi üzerindeki etkisini anlayabilmek için stresi ölçmek gerekir. Eğer stres ölçülmezse sonuçları da tartışılmaz derecede ağır olabilmektedir. Stresi ölçmeden onu yönetmek mümkün olmamaktadır (Albert, 2003:8). Bazı araştırmalarda kullanılan ölçüm yöntemleri literatürde mevcuttur. Thomas H. Holmes ile Richard Rahe tarafından 1967’de geliştirilen hayat olayları envanteri tablosu en çok stres oluşturdandan en az stres yaratıcıya kadar 43 hayat olayını sıralamaktadır. Bireylere geçen 6–24 ay içerisinde yaşamış oldukları olaylar işaretlemeleri istenmiş ardından işaretledikleri olayların puanlarını toplayarak gelecekteki yaşayacakları olaylarla kombinasyonu ortaya konması amaçlanmıştır (Bérubé, 2002).

Tablo 14: Hayat Olayları Envanteri

Hayat olayı	Puan	Hayat olayı	Puan
Eşin ölümü	100	Erkek veya kız çocuğunun evden ayrılması	29
Boşanma	73	Polis veya kanunla ilgili problemler	29
Eşle ayrı yaşama	65	Önemli bir kişisel başarı	28
Hapsedilmek	63	Kadının ev dışında çalışmaya başlaması	26
Aileden yakın birinin ölümü	63	Resmi olarak eğitime başlamak veya bitirmek	26
Önemli bir kişisel yaralanma ve hastalık	53	Yaşama şartlarında büyük değişiklik	25
Evlilik	50	Kişisel alışkanlıklarda değişiklikler	24
İşten ayrılma	47	Patron veya amirlerle problem	23
Eş ile barışma	45	İş saatleri veya şartlarında büyük değişiklikler	20
Emekli olma	45	Başka bir yere taşınmak	20
Yakın bir akrabanın sağlığında değişiklik	44	Okul değiştirmek	20
Hamilelik	40	Alışılmış tipinizde büyük bir değişiklik	19
Cinsel problemler	39	Dini alışkanlık ve uygulamalarda önemli bir değişiklik	19
Aileye yeni birinin katılması	39	Sosyal faaliyetlerde önemli bir değişiklik	18
İş ortamında yeniden uyum dönemi	39	10.000\$ dan az bir miktarda borçlanmak	17
Ekonomik durumda önemli bir değişiklik	38	Uyku alışkanlığında önemli bir değişiklik	16
Yakın bir arkadaşın ölümü	37	Aile bireylerinin bir araya gelme sıklığında değişiklik	15
İşte farklı bir bölüme geçmek	36	Yeme alışkanlığında önemli bir değişiklik	15
Eşle olan tartışmalarda bir artış	35	Tatil	13
10.000\$ dan fazla borçlanmak	31	Yılbaşı	12
İpotek, ikrazda mala ve paraya el konması	30	Yasalara karşı işlenmiş küçük suçlar	11
İş sorumluluklarında önemli değişiklikler	29		

Bu tabloya göre alınan puanlar ve anlamları şöyledir:

Tablo 15: Puan ve Anlamları

0-149	Hayat olayları stres oluşturmamıştır
150-199	Düşük derecede stres oluşturmuştur
200-299	Orta derecede stres oluşturmuştur
300 >	Stresin çok ciddi boyutta olması söz konusudur

Kaynak: Morgan,1996.

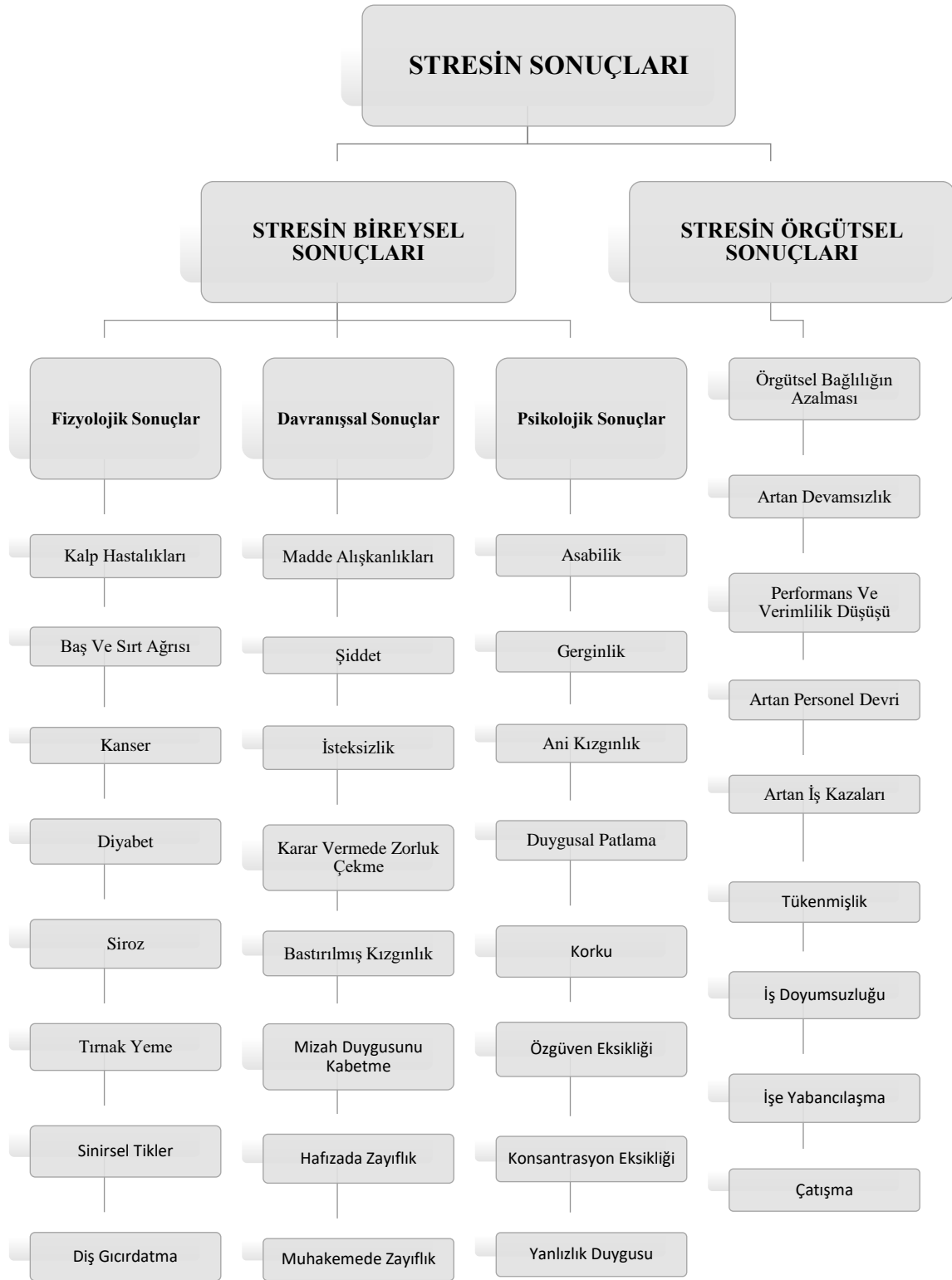
Hayat olayları, bireyin uyumlu olduğu, denge ve düzen içinde olduğu, hali hazırdaki hayat dengesindeki farklılık anlamına gelen olaylar bütünüdür (Morgan, 1996: 81). Kişi üzerindeki etkisi ise, olayların sayısına, etki düzeyine, kişinin bunlarla baş edebilme ve yönetme gücüyle alakalıdır (Morgan, 1996: 82).

2.1.7. Stresin Sonuçları

Stres kişilerin hayatında fazlasıyla önemli yere sahiptir ve bireyleri fiziksel ve psikolojik olarak etkilemektedir (Koçer, 2016: 41). Aile hayatındaki depresyon, önüne geçilemeyen ve yıkıcı sonuçları olan kaygı, uyku bozuklukları, migren tipi baş ağrıları gibi modern toplumdaki en fazla görülen problemlerin kaynaklandığı tahmin edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2011:125).

Her bireyin stres kaynaklarından etkilenme seviyesi değişmektedir. Hatta aynı kişide farklı dönemlerde bile farklılıklar olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda, bireylerdeki stresin az olması, işgörenlerin başarı düzeylerinde bir artış olduğunu, stres seviyesinin çoğalmasıyla işgörenlerde, daha çok amirlerde ruhsal ve fiziksel rahatsızlanma olduğu, işi sarkıtma gibi durumlar gözlemlenmiştir (Sabuncuoğlu & Tüz, 1996:193). Stresin kişi ve örgütte ne gibi sonuçların olacağını bilmesi veya tahmin edilmesi çıkan sorunların çözüm yollarının belirlenmesinde de önemli katkıları olacaktır. Stresin sonuçları literatürde iki kısımda incelenmektedir. Şekil 3'te stresin bireysel ve örgütsel sonuçlarına yer verilmiştir.

Şekil 3: Stresin Sonuçları



Kaynak: Sabuncuoğlu, Tüz, 1996:154; Düzgün, 2014; Aydın, 2008:98; Onay, Kılıcı, 2011:365; Güney, 2013:342'den derlenmiştir.

2.1.8. Stres Yönetimi ve Kontrolü

Stresle baş edebilmek ve yaşam kalitesini yükseltmek içinde bulunulan olay ve olaylara verilen tepkileri kontrol etmeye yönetimi denir (Yıldız & Bayrakçı, 2020). Stresin tümüyle ortadan kaldırılması olası değildir. Bu sebeple kişinin yaşam standardını, iş verimini düşüren etkenlerin en aza indirilmesi hedeflenmektedir (Öztürk, 2019).

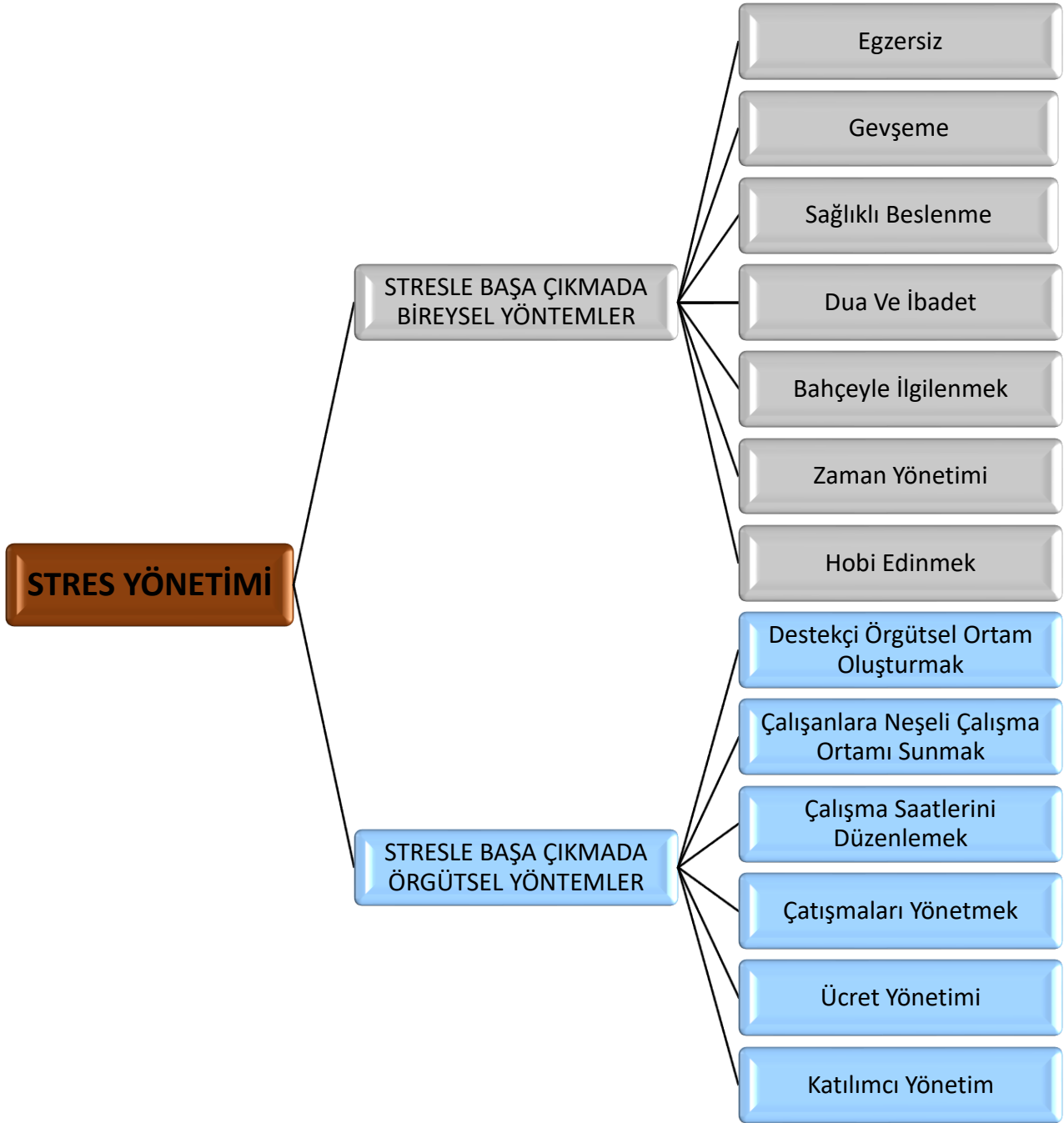
Stresi kontrol etmek ve yönetebilmek için, işgörenlerin kendi üzerindeki stresin haricinde, işyerlerindeki stresi değerlendirme sürecinin kontrol altında sonuçlanmasına katkı sağlayacaktır (Yavuz, N. 2018). Stres sorununun çözümü için öncelikle bireyin stres belirtilerinin farkına varması gerekmektedir. Yaşamın her yerinde strese maruz kalırız: trafikte, düğünde, hastanede, okulda, hastanede... Hayattaki stresten arınmak için bazı ilkeler edinilmelidir. Bunlar (Yıldız & Bayrakçı, 2020; Koşoçaydan, 2011; Gökler ve Işıtan, 2012; Eğin, 2015);

- Yeteri kadar uyuması,
- Pozitif olmak,
- Arkadaş çevrenizdeki insanların güvenilir olması,
- Bireyin kendi hayatına ve aile yaşamına vakit ayıracak şekilde planlar yapmak,
- Sorun ve problemleri eve getirmemek,
- Kişisel amaçları ve mesleki amaçların belirli olması,
- Planlı olmak ama bazen planı esnetebilmek,
- Değişime ve yeniliğe açık olabilmek,
- Düzenli egzersizler yapmak,
- Daha anlayışlı kişilerle iletişim kurmak.

Sürekli değişiklik gösteren iş ve sosyal yaşama adapte olmak zorunda olan çalışanlar, bedensel ve fiziksel olarak zorluk yaşamaktadır. Aynı anda hem toplumda hem de mesleki yaşamında etkili ve başarılı olmak isteyen çalışan, ruh sağlığını olumsuz etkileyebilecek etkenlerden korunmalıdır.

Çoğu kişi, stresin ciddi sonuçlarına maruz kalmadığı sürece stresin varlığını kabullenmemektedir. Bir süre sonra bu durum kısır bir döngüye dönüşmektedir. Stresin üstesinden gelebilmek için doğru zamanda doğru kararlar verilmeli ve uygulanmalıdır (McShane & Von Glinow, 2016: 83). Bireyin ilk önce yapması gereken; kendinde oluşan stresin kaynağını bulmalı ve bu sorunu yok edecek çözüm yolları için adımlar atması gerekmektedir (Balcı Süslü, 2016: 21). Şekil 4'te stresin bireysel ve örgütsel olarak stres ile baş edebilme yöntemlerine yer verilmiştir.

Şekil 4: Stresin Yönetimi



Kaynak: Pehlivan, 1994: 805; Biricik, 2018: 52-61; Yamuç, Türker, 2014:26; O’Connel, 2004; Ersarı, Naktiyok, 2012:85, Karagül, 2011:36; Ertürk, 2007:250; Güney, 2013:345-348, Hisli,1994:104; Solmuş, 2010:49; Erdil, Keskin, İmamoğlu, Erat, 2004:21; Çınar, 2010:32; Uysal, Akbulut, Ertan, 2015:981-982; Güney, 2011: 338-342; Bakırcı, 2012: 52; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; Özalp, 2014; İşcan, Sayın, 2010:199-200; Ildız, 2009:7-9’den derlenmiştir.

2.2. YAŞAM DOYUMU

2.2.1. Yaşam Doymu Kavramı

İngilizce literatürü incelendiğinde “life satisfaction” olarak adlandırılan yaşam doymu, Türkçe literatürde, “yaşam tatmini” veya “yaşam memnuniyeti” olarak da karşılık bulmaktadır (Korkmaz, 2017:42). Yaşam doymunu ifade etmeden önce “yaşam” ve “doymu” kavramlarının tanımlanması daha uygun olacaktır (Aksakal, 2017:94). Yaşam, “doğumla ölüm arasında yaşanan süre, ömür, hayat” gibi anlamlara gelmektedir (TDK, 2021). Doymu, “beklentilerin, gereksinimlerin istek ve dileklerin tatmin edilmesi ya da organizmada açlık, susuzluk cinsellik vb. gibi temel biyolojik ihtiyaçların veya merak, sevgi, yakınlık, başarı vb. gibi ruhsal ihtiyaçların karşılanması sonrası denge durumunun yeniden kurulmasıdır” şeklinde tanımlanabilir (Aksakal, 2017:96).

Yaşam doymuna ilişkin literatürde birçok tanım mevcuttur. En temel şekilde yaşam doymu; “bireyin hayata karşı genel tutumu” olarak ifade tanımlanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 697). İlk kez Neugarten tarafından 1961 yılında ortaya çıkan yaşam doymu kavramı, bir bireyin beklenti ve sahip olduklarının karşılaştırması ile elde edilen sonuçtur. Literatürde birçok farklı tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları tablo 16 de yazar-tanım karşılaştırılması şeklinde verilmiştir.

Tablo 16 : Yaşam Doymu Tanımları

Diener vd., (1985: 71)	Kişinin belirlemiş olduğu yaşam kriterleriyle birlikte yaşam kalitesinin ölçülmesidir.
Aysan ve Bozkurt, (2004: 2).	Kişinin amaçlarına ulaşma düzeyinin artması ile yaşam doymu aynı doğrultuda ilerleyen değişkenlerdir. Bu doğrultuda kişinin amaçlarına ulaşmasını ölçmesi şeklinde tanımlanabilir.
Özgen, (2012:2).	Kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyettir.
Zhao ve ark. (2011: 48)	Bireyin tüm yaşamı ile öznel iyi-oluş durumunun ölçülmesidir.
Pavot ve Diener (2008: 138)	Bireyin kendi yaşamı konusunda değer biçmesi şeklinde tanımlanabilmektedir.
Çivitçi ve Topbaşoğlu (2015); Dağlı ve Baysal, (2016).	Belirli bir alandaki (iş, okul, aile, arkadaşlık ve evlilik hayatı vs.) doymu değil, hayatındaki bütün konularla ilgili doymu ifade etmektedir.
Biçkes vd., (2018: 418)	Kişinin hayatındaki olgularla, öznel iyi-oluş ve yaşam kalitesinde ulaşılmış olduğu yargıları ifade etmektedir.

Alan yazın çalışmaları incelendiğinde mutluluk (happiness) (Ehrhardt, Saris, Veenhoven, 2000), öznel iyi-oluş (well-being) (Veenhoven, 1996), psikolojik iyi-oluş

(psychological well-being) (Vittersø, 2003) gibi kavramlarının yaşam doyumu kavramı ile bir arada ya da birbirleri yerine kullanılan esnek kavramlar olduğu görülmüştür. İnsanoğlu var olduğundan bu zamana kadar hayattaki amacı “mutlu sürececek bir yaşam” olması ve bunun için yapılması gereken her şeyi yapmak olarak tanımlanmaktadır (Çetinkaya, Serçeoğlu ve Uzan, 2016: 1067; Öztürk ve Yıldız, 2017: 658).

Yaşam doyumu ile ilgili alan yazındaki çalışmaların çoğu mutluluk seviyesi ölçümü olarak adlandırılmışlardır. Birçok Yunan düşünür yüzyıllardır süre gelen mutluluk tartışması psikoloji alanının bilimsel olarak yarım yüzyıldan beri ele alınmaktadır (Diener ve Scollon, 2014). Öznel iyi oluş, kısa vadeli duygusal durumlar tarafından değil, uzun vadeli duygusal durumlar tarafından şekillendirilir. Gün içinde gelip giden duygusal durumlardan çok genel zihinsel durumla ilgilenirler (Traş, Öztemel ve Koçak, 2019).

Yaşam doyumu pozitif olguların (olumlu psikolojik, toplumsal, ekonomik getiri) göstergesidir. Bununla birlikte kişinin mutlu olma halini ve yaşam kalitesinin göstergesidir. Kişinin sahip olduğu hayatını olumlu yönde değerlendirilmesi şeklinde ortaya çıkan olumsuz hislerle de azalmaktadır (Kırcı Çevik ve Korkmaz 2014: 130).

Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmada, cinsiyet, ırk ve gelir durumunun memnuniyet ve mutluluğun yorumlanması üzerinde çok az etkisi olduğunu, psikolojik değişkenlerin, örneğin bireysel yönelimlerin, arkadaş ilişkilerinin ve kültür yapısının yaşam doyumunu açıklamada daha çok etkilediği görülmektedir (Çeçen 2008: 21). Yaşam doyumu üzerine çalışan önemli psikoterapist İrvin Yalom bireyin ölüm anksiyetesiyle yüzleşmeden yaşam tatminini ya da doyumunun mümkün olmayacağını belirtmektedir. Özellikle kanser hastalarıyla yaptığı çalışmalarla hastalarının krizi fırsata nasıl çevirdiklerini şöyle özetlemektedir (Ezerçe, 2016):

- Yaşam önceliklerini tekrardan düzenlemek: önemsizi önemsiz görmek,
- Ne yapmak istiyorsa onu yapmak,
- Hayatı emekliliğe ve başka bir noktaya ertelemek yerine, o anda yaşamının güçlü hissi,
- Yaşamın önemli gerçeklerini canlı bir şekilde kabul etmek,
- Sevilen kişilerle daha derinden iletişime girmek,
- Daha az kişiler arası korku, reddedilmeyle ilgili kaygı ve risk almaya daha büyük isteklilik.

Bireylerin yaşam doyumuna sahip olmaları aile, akraba ve arkadaş ortamında, iş ve örgüt ortamında olumlu davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır (Kanten ve Kanten, 2015: 60; Morgenstern, 2004: 28-32). Yaşam doyumunu örgütsel yönden bakıldığında, örgütün bir üyesi olarak veya örgüte yeni katıldıktan sonra örgütten maddi ve manevi beklentileri karşılarken oluşan duygusal doyum olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel anlamda doyum sağlayan bazı faktörler;

- Maddi faktörler (maaş, ücret, ikramiye vb.)
- Takdir görmek
- Yapılan işlerin beğenilmesi
- Terfi
- İşin niteliği
- Örgütsel bağlılık şeklinde sayılabilir (Göksu, 2007: 191).

Bireyin yaşam doyumunu üzerindeki en büyük etken işleri ve örgütteki doyumlarıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3-4).

2.2.2. Yaşam Doyumuna Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumunu konusunda yapılmış olan araştırmalar sonucunda, yaşam doyumunu üzerinde etkisi bulunan faktörler; kişisel ve demografik faktörler, psikolojik faktörler, işle ilgili faktörler, ekonomik faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler şeklinde altı temel başlık altında toplanabilmektedir (Ardahan, Genç ve Uludağ, 2015: 42; Gülcan, 2014: 24; Örkün, 2011: 32; Gürçan, 2018: 44; Tutcu, 2018: 100; Siedlecki, TuckerDrob, Oishi ve Salthouse, 2008; Luhmann, Hofmann, Eid ve Lucas, 2012; Zhan, 1992; Baykoçak, 2002; Dilmaç & Ekşi, 2008; Dingiltepe, 2009; Ünal & Şahin, 2013; Yılmaz, Keser & Yorgun, 2010; Etiler 2017: 27-28; Turgut, 2010: 41-42; Bakan ve Güler, 2017: 2).

Yaşam doyumunu etkileyen kişisel ve demografik faktörler;

- Yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi (Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015: 482; Çalışandemir ve Baltacı, 2017: 231; Ayyıldız ve Ergüney, 2017: 22; Demir, 2011: 101),
- Biyolojik etkenler (Kandemir, Dirik ve Narin, 2016: 278; Gümüş, 2015; Schimmack vd., 2002: 582),
- Kişilik özellikleri (Dockery, 2003: 20; Proctor vd., 2009: 587; Diener & Diener McGavran, 2008),

- Mizaç, karakter (Hong ve Giannakopoulos, 1994: 548),
- Irk (Kolbaşı ve Bağcı, 2019: 120; Dost, 2010: 78; Flanagan, 1978: 139-140),
- Dini inanç (Dağlı ve Baysal, 2016: 1252)
- Fiziki olarak kendini iyi hissetme (Dündar, 1993: 53; Keser, 2005: 79) gibi faktörler sayılabilir.

Yaşam doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar kişisel faktörlerin yaşam doyumunu ve mutluluğu açıklamada etkisi olması ile birlikte psikolojik faktörlerin, kişisel yönelimler, kültür yapısı ve arkadaşlık ilişkileri yaşam doyumunu etkileyen diğer faktörlere daha fazla etkilendiği ortaya çıkarmıştır (Dümet, 2012: 58).

Yaşam doyumunu etkileyen psikolojik faktörler;

- Açık fikirli olmak, aktif olmak, kendi hayatını kontrol etmek (Yılmaz ve Altınok, 2009: 456; Dikmen, 1995: 118; Polatçı, 2015: 31),
- Kendini tanıyabilmek, kendini anlayabilmek, öğreniyor olmak (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 7; Tel ve Sarı, 2016: 293),
- Kişinin sahip olduğu amaçlar ve roller (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 77),
- Düşünce yapısı ve kendine güveni (Ardahan, 2012: 23; Kara vd., 2014: 57),
- Kişisel eğilimler (Çeçen, 2008: 21),
- Başarma ihtiyacı (Şar, Işıklar ve Aydoğan, 2012: 258;),
- Özyeterlilik, duygusal zekâ (Proctor vd., 2009: 591)
- Motivasyon (Kelecek vd., 2015: 10) şeklinde sıralanmaktadır.

Yaşam doyumunu etkileyen iş ilgili faktörler;

- Bir işte çalışıyor olma (Kolbaşı ve Bağcı, 2019: 120),
- İş yükü (Dikmen, 1995: 118),
- Başarılı iş yaşamı (Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013: 7; Güler ve Emeç, 2006: 132),
- İş doyumunu (Ardahan, 2013: 1082)

- Emeklilik (Kelecek, Kara ve Aşçı, 2014: 75; Bozoğlan, 2015: 230; İlby vd., 2016: 38) şeklinde sıralanmaktadır.

Yaşım doyumunu etkileyen ekonomik faktörler;

- Ekonomik eşitlik (Dünder, 1993: 53),
- Ekonomik yeterlilik (Çelik ve Üstüner, 2018: 45; Veenhoven, 1996: 45;),
- Yaşanılan ülkenin ekonomik koşulları ve krizler (İlby vd., 2016: 38; Koçak, 2016: 1961),
- Ekonomik refah (Şeker ve Akman, 2015: 110),
- Kişinin sahip olduğu mal varlığı (Ardahan vd., 2015: 43),
- Zenginlik (Dockery, 2003: 2),
- Tasarruf ve yatırımlar (Koçak, 2016: 1961).

Yaşım doyumunu etkileyen çevresel faktörler;

- Yaşanılan şehir (Özekes, 2014: 490; Dağlı ve Baysal, 2016: 1252),
- Yaşanılan semt ve mahalle, oturlan ev (Kula ve Çakar, 2015: 199; Dünder, 1993: 53)
- Çevre kalitesi (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:7; Kartal vd., 2015: 482) şeklinde sıralanmaktadır.

Yaşım doyumunu etkileyen toplumsal faktörler;

- Sosyal ilişkiler (Proctor vd., 2009: 593; Özyürek ve Erbay, 2015: 33;),
- Algılanan sosyal destek (Yılmaz ve Altınok, 2009: 456; Ünüvar ve Tagay, 2015: 24),
- Sosyal etkinlik düzeyi (Erol, Sezer, Şişman ve Öztürk, 2016: 61),
- Sosyal köken (Kara, Gürbüz, Kılıç ve Öncü, 2018: 345; Şeker ve Akman, 2015:109),
- Sosyal etkileşim (Çetinkaya vd., 2016: 1067),
- Sosyal beklentiler (Gündoğar vd., 2007: 16),
- Sosyal pozisyon, sosyal prestij (Ardahan, 2012: 23),

- Sosyal eşitlik, ahlaki düzen (Dikmen, 1995: 118; Çeçen, 2008: 21;),
- Adli, asayiş vb. olanaklar (Argan vd., 2018: 50),
- Bireycilik (Koçak, 2016: 1965; Dost, 2010: 78; Demir, 2011: 101),
- İnsan hakları (Kandemir vd., 2016: 278),
- Refah düzeyi (Güler ve Emeç, 2006: 132;),
- Üye olunan sosyal organizasyonlar, hemşehrlik (Beşel, 2015: 228), şeklinde sıralanmaktadır.

Yukarıda alt başlıklar altında sayılan faktörler dışında yaşam doyumunu etkileyen diğer faktörler;

- Kişinin fiziksel olarak kendini iyi hissetmesi (Dikmen, 1995: 118; Kolbaşı ve Bağcı, 2019: 120),
- Araçsal rahatlık (Dockery, 2003: 2; Turan vd., 2019:107),
- Kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekler (Yılmaz ve Altınok, 2009: 456; Veenhoven, 1996: 45),
- Yaşam şekli (Bakan ve Güler, 2017: 2)
- Beslenme (Beşel, 2015: 228),
- Fiziksel faaliyet (Kabakçı ve Totan, 2013: 44)
- Doğa ile meşguliyet, (Kandemir vd., 2016: 278),
- Yaşam standartları (Karavardar ve Korkmaz, 2018: 35),
- Sağlık (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 78; Dündar, 1993: 53; Joung ve Miller, 2007: 340),
- Aktivitelere katılmak (Ardahan, 2012: 12),
- Yaşam deneyimleri (Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1076),
- Kitap okuma ve müzik dinleme gibi faaliyetler (Dağlı ve Baysal, 2016: 1252) şeklinde sıralanmaktadır.

2.2.3. Yaşam Doyumu Kuramları

İnsanın hayat kalitesi genel biçimde incelendiğinde ortaya çıkan olumlu değerlendirme olarak tanımlanan yaşam doyumu hakkında bazı yaklaşımlardan söz etmek mümkündür. Bunlar arasında sıkça karşımıza çıkan kuramların bazıları: erek kuramı, etkinlik kuramı, tabandan tavan ve tavandan tabana kuramı, bağ kuramı ve yargı kuramlarıdır.

Erek kuramı; ihtiyaç ve hedef kavramları ile birlikte yaşam doyumunu incelemektedir (Pavot ve Diener, 2013: 138). Bu kuramda ihtiyaç ve amaçlar birbiriyle ilişkilidir ve bireyin ikisini bütünleştirip dengeleyerek doyurmaya çalışması gerekmektedir (Diener, 1984; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010; Onur, 1997; Önder, 2015: 6). Ancak bu ihtiyaç yeterince giderilmediğinde bireyi mutlu etmeyebilir (Özbiçer, 2018). Bireyler bu ihtiyaçlarının ne olduklarını bilmiyor olabilirler ya da sonradan farkına varmış olabilirler. Buradaki temel amaç, kişilerin ihtiyaçlarını gidererek mutlu olmalarını sağlamak ve yaşamdan doyum almaktır (Önder 2016: 6). İhtiyaçlar giderildiğinde ve maksada ulaşıldığında mutluluğa erişilebilmektedir (Cenkseven Önder, 2015: 5).

Etkinlik kuramı; Yaşam doyumu bireyin aktiviteleriyle ortaya çıkmaktadır (Acar, 2011). Etkinlik kuramı, mutluluğun bireyin kendi etkinlik veya faaliyetlerinden kaynaklandığını savunan bir düşüncedir (Bekhet vd., 2008: 13). Bu kuramın ilk temsilcisi Aristoteles'tir (West, 2018) ve mutluluğun, kişinin erdemli etkinliklerinden beklendiğini söylemiştir (Hasanoğlu, 2019). Bu teoriye göre birey sadece mutlu olmak yerine yaptığı aktiviteye önem verirse hayattan doyum alacaktır. Bireyin hem kendisi ile hem de sosyal hayatı ile yaşamıyla olan ilişkisi yaşam doyumunu etkilemektedir (Özbiçer, 2018). Eğer kişi başarabileceği, kişisel becerilerine yönelik bir etkinlik tercih ederse, etkinlik sonucunda mutlu olacaktır (İncekara, 2018).

Tabandan-tavan ve tavandan tabana kuramı; Bu kuram kişinin kendisini mutlu ya da mutsuz olacak şekilde ifade etmesinde yaşadığı haz ve acılarla karşılaştırma yaparak bir karar verme düşüncesidir (Diener, 1984). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, kişinin mutlu olduğu deneyim yaşadığı ve bunların doyumlarına ne sıklıkla ulaştığıdır. Birey, “mutlu musun?” sorusunda daha öncesinden tecrübe yaşadığı acı ve mutlulukları düşünerek cevaplamaktadır (Tuncer, 2017).

Tavandan tabana kuramı kişisel özelliklerin yaşam doyumu düzeyine etki gösterdiği üzerine odaklanmaktadır. Tabandan tavana kuramı ise; hazzın oluşabilmesi için belirli temel

gereksinim ve kişisel ihtiyaçlarının gerçekleşmesi gerekliliğini savunan bir düşüncedir (Bibi vd., 2015: 1649). Bireyin hayatındaki mutlu anların ve zamanlarının toplamıdır.

Sonuç olarak birey tüm yaşamını ele aldığı anda, ulaşılan yaşam doyumuna bakış açısını etkileyeceği, sonrasında ise hayatına yön vereceği düşüncesidir (Hsieh, 2011). Birey burada yaşamındaki mutlu dönemleri ele almakta ve değerlendirmektedir (West, 2018).

Bağ kuramı; Bilişsel psikologlar mutluluğun, “bellekteki ilişkisel ağlarla ilgili olduğunu” ifade etmektedirler (Tuncer, 2017: 35; Sahoo, 2018: 232). Bağ kuramlarına göre bireyin duyguları, bilişsel yönden ölçmeden bağımsız bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bir kişi, belirli olaylar hakkında olumlu veya olumsuz hissetmek için “şartlandırılmış” olabilir. (Kocagazioğlu, 2019: 82). Bağ kuramında; bireylerin olaylara karşı bakış açılarını, “odaklı bellek, koşullanma, hatırd kalma, şartlanma” gibi faktörler belirlenmektedir. İnsanın önceden yaşayarak öğrendiği konuları bellekte saklama gücü üzerine yapılan araştırmaya göre mutlu insanların yapıcı, mutsuzların ise yıkıcı ilişkiler kurduğu belirlenmiştir (Yetim, 2013).

Yargı kuramı; bu teoriye göre yaşam doyumunu, bireyin yaşantılarını kendi açısından değerlendirdiği ölçütlerin, gerçekte sahip olduğu standartlardan daha aşağıda olması, yaşam doyumunu düzeyinin de yüksek olduğunu gösterir (Örkün, 2011). Burada önemli olan Sahoo, 2018’te yaptığı çalışmasında yargı kuramının “hangi olayların olumlu ya da olumsuz olacağını her zaman tahmin edemese de, olayların yaratacağı etkinin büyüklüğünü tahmin etmeye yardımcı olması” şeklinde ifade etmiştir.

2.3. Pandemi Döneminde İş Stresi

COVID-19 Pandemi süreciyle birlikte iş görenler ve işverenlerin çalışma koşullarında değişiklik yaşanması stres faktörlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu süreç içerisinde belli başlı meslek grupları artış gösteren hizmet/üretim talebini karşılayabilmek adına çok daha büyük bir baskı altına girmektedirler. Pandeminin mevcut küresel ekonomik duruma etkisinin iş yaşamındaki birçok birey için de çalışma şartları ve içeriklerinin değişim hızına ayak uydurmak ve iş-özel yaşam dengesini kurmak giderek zorlaşmaktadır.

Salgın hastalıkların, bireyler üzerinde travmatik sonuçlar sebebiyet vererek, kişi de kaygı ve stres düzeylerini arttırdığı görülmektedir (Joos, 2020). Son zamanlarda dünya genelinin problemi haline gelen covid-19 pandemi döneminde de görüldüğü üzere, ülke genelinde tüm iş yerlerinde zorunlu değişim ve birtakım kısıtlamaların yaşanması tüm bireylerin kaygı ve stres düzeylerini artırmaktadır (Göksu ve Kumcağız, 2020; Wang vd., 2020; Çankaya, 2020).

Pandeminin etkilerinden olan ekonomik belirsizlik, iş hayatındaki belirsizlikler, artış gösteren işsizlik ve işten çıkarmalar, sosyal ve kamu çevresindeki belirsizlikler, yüksek verimlilik beklentileri, çalışma saatlerindeki değişim, çalışma ortamı değişimleri vb. iş görenlerin odaklanmasını gerektiren yeni durumlar işyerlerini psikososyal risklerin ve krizin doğru yönetimini çalışan nüfusun refahını koruyabilecek yeni bir plan ve uygulama sürecine de beraberinde getirmektedir.

2.4. Pandemi Döneminde Yaşam Doyumu

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020'de küresel salgın ilan edilen COVID-19, hızla tüm toplumları etkileyen ciddi bir sorun haline geldi. Covid-19 sürecinde hızlı bulaşmasını yavaşlatmak için en iyi ilaç dışı çözüm olmaya devam eden sosyal izolasyon (sosyal hapis) birçok ülke tarafından kullanılan önlemlerdendir. Karantina daha önce bulaşıcı hastalıklarla (örneğin kolera, SARS, Ebola) mücadele etmek için kullanılmış olsa da küresel nüfusa uygulanan hapsedme düzeyi tarihteki en şiddetli düzeydir. Bulaşıcı hastalıkların yayılmasını yavaşlatmak için etkili bir çözüm olmasına rağmen, sosyal izolasyon; ruh sağlığı, sosyal katılım ve yaşam doyumu gibi çoklu yaşam tarzı davranışları üzerinde de olumsuz etkilere neden olabilmektedir.

Pandeminin hızlı ve kontrol edilemeyecek şekilde yayılması, bireylerin yaşamlarında büyük ölçüde korku ve umutsuzluk yaşamalarına ve dünyanın hiçbir yerinde güvende olunmadığı vey olunmayacağı duygusu hissedilmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda pandemi kişilerin kaygı, depresyon, çaresizlik, stres, korku gibi duygularla psikolojik sağlıklarının bozulmasına neden olmuştur (looi, 2020: 1).

Dünya genelinde devam eden COVID-19 krizinin ve buna bağlı hapsedilmenin yalnızlık, keder ve yaşam doyumunun kaybı ile ilişkili olabileceği öne sürülmüştür (Qiu, vd., 2020; Brooks, vd., 2020). Aile ve arkadaşlarla olası ilişki değişikliklerinin yanı sıra fiziksel olarak aktif olmayan, sağlıksız beslenme davranışı sergileyen, uyku kalitesinde değişim ve topluluk yaşamına katılımın azaltılması vb. birçok etkileri de beklenmektedir.

Çin'de gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre; Covid-19 önlemlerinin daha düşük yaşam doyumuna yol açtığını göstermektedir (Zhang, vd., 2020). Katılımcılar hapsedilme döneminde teknolojinin daha fazla kullanması sebebiyle; sosyal iletişimi teşvik etme, görüntülü sohbet, sosyal medya, sosyal platform, oyunlaştırma, sağlık, etkileşimli koçluk gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini, fiziksel olarak birbirlerinden uzak kalırken

bağlantıda kalmaları yaşam doyumunu arttırmak için bir öneri olabileceği vurgulanmıştır (Ammar, vd., 2020).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ZAMAN YÖNETİMİ, İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu ile ilgili bağımsız veya ikili çalışmalar fazlasıyla bulunmaktayken, üç kavramı birlikte inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır.

Özçelik, Gülsün, Özçelik, & Öztosun (2012); çalışma 55 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre; zaman yönetimi ve iş stresi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon saptanmıştır. Zaman yönetiminin etkili bir şekilde yönetilmesi, organizasyondaki hedeflerin en kısa sürede tamamlanması ve iş ortamından kaynaklı stres ile baş edebilmede katkıda bulunacağı sonucuna varılmıştır. Ayrıca, kuruluşların başarılı olabilmeleri için tüm çalışanların stres ve zaman yönetimi ile ilgili kurslar, seminerler ve konferanslar yoluyla eğitim almaları teşvik edilmelidir.

Yıldız, (2018) Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmasında öğrencilerin zaman yönetimi ile stres algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 442 öğrenciye anket uygulamıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre öğrencilerin Zaman Yönetimi ve Stres algıları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kang, Chu, Hu, Chen, Lee, & Chang (2012) çalışmasında hemşire yöneticileri arasında yönetsel yeterlilikler, araştırma yeteneği, zaman yönetimi, yürütme gücü, iş yükü ve iş stresi ile ilgili öz değerlendirmelerin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Çalışmaya 330 hemşire yöneticisi katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; yönetsel yeterlilikler, araştırma yeteneği, zaman yönetimi ve yürütme gücü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon göstermiştir. Çalışma aynı zamanda hemşire yöneticilerinde yönetim rollerini ve işlevlerini yerine getirmedeki yönetsel yetkinliği arttırmak için gelecekteki idari eğitim programları için öneriler sunmuştur.

Macan, Shahani, Dipboye, & Phillips (1990) çalışmasında zaman yönetimi davranış ve tutumlarını, streslerini ve performans ve not ortalaması hakkındaki benlik algılarını değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 165 öğrenci katılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre zamanlarının kontrolünü algılayan öğrenciler, performansları hakkında önemli ölçüde

daha fazla değerlendirme, daha fazla iş ve yaşam doyumu, daha az rol belirsizliği, daha az rol aşırı yükü ve daha az işe bağlı ve somatik gerginlik olduğu belirlenmiştir.

Lambert, Torres, & Tummons (2012) çalışmasında, acemi öğretmenlerin zamanlarını yönetme konusundaki algılanan yetenekleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi tanımlamayı amaçlamıştır. Çalışmaya 36 acemi tarım öğretmeni katılmıştır. Bulguların öne çıkan bir özelliği, yeni başlayan öğretmenlerin, norm verileriyle karşılaştırıldığında kendilerini zamanın iyi yöneticileri olarak algılama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Ayrıca, ortalama olarak, bu öğretmenler bir stres durumunda değildir. Zaman yönetimi uygulaması ile öğretmenlerin iş stresi, iş baskısı ve destek eksikliği endeksleri arasında düşük ihmal edilebilir ilişkiler bulunmuştur.

Uysal, Sözeri, Selen, & Bostanoğlu (2017) çalışmasında 260 hemşirelik bölümü öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın bulguları; Yaşam doyumu ortalamasının puanları ile zaman harcayıcıları ve genel zaman yönetimi ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir ($p \leq 0.01$). Çalışma sonucunda, hemşirelik bölümü öğrencilerinin yaşam doyumu ve zaman yönetim becerilerinin artırılmasına yönelik eğitimler planlanması önerilir.

Duran, Güler, & Çavuşoğlu (2020) çalışmasının amacı tenis oyuncularının boş zaman yönetimi ve yaşam doyumu düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemektir. Araştırmaya 459 tenis sporcusu katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; tenis sporcularının boş zaman yönetimi ve yaşam doyumu düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, lisans durumu, haftalık antrenman sıklığı, boş zaman süresi ve boş zamanlarını değerlendirme güçlüklerine göre farklılık göstermektedir.

Dalli (2014) çalışmasında “üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile akademik yaşam doyumları ve akademik başarı düzeyleri arasındaki ilişkileri” incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma 550 üniversite öğrencisi katılmıştır. Mevcut araştırmanın bulgularına göre, üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri, akademik yaşam doyumu ve akademik başarı düzeyleri arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca öğrencilerin zaman yönetimi becerileri arasında cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0.05$); ve öğrencilerin akademik yaşam doyum düzeyleri arasında cinsiyetler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

Linn, Yager, Cope, & Leake (1985) çalışmasında, büyük bir eğitim hastanesine bağlı akademik ve klinik fakülteyi iş özellikleri, iş stresi, iş ve özel yaşam arasındaki çatışma, iş ve

yaşam doyumu ve algılanan sağlık açısından karşılaştırmaktadır. İki doktor grubu arasında iş tatmini, toplam stres, kaygı veya depresyon puanlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak akademik fakülte, daha uzun saatler çalıştığını, daha az tatile ayrıldığını ve araştırma ve öğretime daha fazla zaman ayırdığını, ancak daha az ayakta tedavi gören hasta gördüğünü bildirmiştir. Akademik doktorlar, iş ve özel yaşam arasında daha fazla çatışma yaşadılar, çeşitli zaman baskısı altında kaldılar ve mali durumlarından daha az memnun kaldılar, ancak yakın zamanda klinik öğretim üyelerine göre daha az fiziksel hastalık olayı yaşamışlardır. Bununla birlikte, genel nüfus hakkında bilinenlerle karşılaştırıldığında, her iki doktor örneği de sağlıklarından ve yaşamlarından eşit veya daha fazla memnun olduğu belirtilmiştir.

Naseem (2018) çalışmasının amacı, duygusal zekâ aracılığıyla ilişkiyi düzenleyerek iş stresinin çalışan mutluluğu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu çalışmaya telekomünikasyon sektöründen 350 çalışan katılmıştır. Sonuçlar, stresin mutluluğun önemli bir yor dayıcısı olduğunu, ancak stres dışındaki faktörlerin yaşam doyumunda rol oynayabileceğini göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları ayrıca duygusal zekâsı yüksek çalışanların daha az stres, daha yüksek mutluluk ve yaşam doyumu algılayacaklarını göstermektedir. Ayrıca evli erkeklerin duygusal zekâ ile stresi kontrol etmede kadınlara göre daha etkili olduğu bulunmuştur.

Itzhaki, Peles-Bortz, Kostistky, Barnoy, Filshtinsky, & Bluvstein (2015) çalışmasının amacı, şiddete maruz kalmanın, iş stresinin, personel esnekliğinin ve travma sonrası büyümenin (PTG) ruh sağlığı hemşirelerinin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini araştırmaktır. İsrail'de büyük bir ruh sağlığı merkezinde çalışan 118 ruh sağlığı hemşireleri katılmıştır. Hastaların sözlü şiddeti hemşirelerin %88,1'i tarafından bildirilmiş ve %58,4'ü son bir yıl içinde fiziksel şiddet yaşamıştır. Hemşirelere yönelik fiziksel ve sözlü şiddet, iş stresi ile, yaşam doyumu ise PTG ve personel dayanıklılığı ile ilişkilendirilmiştir. Doğrusal regresyon analizleri, yaşam memnuniyetinin temel olarak PTG, personel esnekliği ve iş stresinden ve sözlü ve fiziksel şiddete maruz kalmaktan daha az etkilendiğini göstermiştir.

Hayes, & Weathington (2007) çalışmasının sonuçları, stres ve iş tükenmişliğinin önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir; bununla birlikte, geçmiş araştırmaların sonuçlarının önerdiği gibi, ilişkileri eğilimsel iyimserlik tarafından yönetilmemiştir. İş tükenmişliğinin azalan kişisel başarı boyutu, iyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir. Ayrıca stres, azalan kişisel başarı ve yaşam doyumu algılarını önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Khan, Aqeel, & Riaz (2014) çalışmasının amacı, üniversite okutmanlarında iş stresi ile iş tutumları arasındaki ilişkiyi bulmaktır. Sonuçlar, iş stresinin iş performansı, iş tatmini ve yaşam tatmini ile negatif, işten ayrılma niyetleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, bu çalışma değişkenlerinde evli ve bekar üniversite okutmanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Chen (2016) çalışması, Tayvanlı toplamda 488 lise öğretmenleri ve üniversite profesörleri katılmıştır. Çalışmanın amacı; boş zaman katılımı, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri araştırılmış ve fazladan bir idari görev ve okul türü (üniversiteye karşı lise) üstlenmenin düzenleyici etkilerini araştırılmıştır. Sonuçlar, boş zaman katılımının iş stresini olumsuz etkisi olduğunu ve iş stresinin yaşam memnuniyetini olumsuz olarak açıkladığını ortaya koymuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PANDEMİ DÖNEMİNDE OTEL ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ, İŞ STRESİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZ EDİLMESİ

4.1. ANALİZ VE BULGULAR

4.1.1. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Sosyal bilimler alanında görgül araştırmalarda sıkça kullanılan Likert tipi ölçekler için Cronbach tarafından geliştirilmiş olan alfa katsayısı (α) kullanılmaktadır (Kulualp ve Demir, 2020). Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre "0.00 < 0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 ise ölçek düşük güvenirlilikte, 0.60 < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005).

Çalışma kapsamında zaman yönetimi ve alt boyutlara ilişkin güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 17'de gösterilmektedir. Zaman yönetimi ölçeğine ilişkin daha önce yapılan çalışmaların güvenirlilik analizlerinin sonuçlarına göre; Örucü ve diğerleri (2007)'nin çalışmasında Cronbach Alfa Katsayısı 0,800 bulunmuştur.

Tablo 17. Zaman Yönetimi Ölçeğinin ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

İfadeler	Ort.	S.S.	Cronbach's Alpha
Benden bir iş için yardım istendiğinde hayır diyemiyorum	4,066	1,21988	0,856
Çalışırken zor işlerle karşılaştığımda mazeretler arayıp erteliyorum	2,103	1,22641	0,856
Kendimi gereğinden fazla işe adadığımı düşünüyorum	3,244	1,29431	0,857
Stresli olduğumda zamanımı etkin kullanamıyorum	3,321	1,42665	0,831
İşyerimde zamanımın çoğunu rutin ve gereksiz işlere harcıyorum.	3,014	1,32746	0,827
İşimle ilgili katıldığım verimsiz toplantılar bana zaman kaybettiriyor.	3,256	1,31940	0,820
Çalışırken yaptığım telefon görüşmelerimde gereğinden fazla konuşanlar bana zaman kaybettirir.	3,595	1,16635	0,829
Çalışırken yanıma gelen davetsiz misafirler işlerimi zamanında yapmamı engelliyor.	3,770	1,07589	0,831
İşyerimdeki sağlıksız çalışma ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	3,291	1,34203	0,824
İşyerimizdeki merkezi örgüt yapısı zamanın etkin kullanımını engelliyor.	3,044	1,30422	0,813
İşyerimdeki bürokrasi ortamı çalışanların işle ilgili kararlarda inisiyatif kullanımına izin vermiyor.	3,111	1,35522	0,817
İşyerimin örgüt politikasındaki yetersizlikler zamanın etkin kullanımını engelliyor.	3,118	1,33897	0,811
İşyerimde, ulaşılmaması gereken net ve ölçülebilir yönetsel hedeflerin belirsizliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor	3,807	1,20126	0,853
İşyerimde, çalışanlar arasındaki koordinasyon eksikliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	3,298	1,38132	0,815
İşyerimde, çalışanlar arasındaki yetersiz iletişim ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	3,434	1,30642	0,818
İşleri birine devretmek yerine kendi başıma yapmaya çalışmam bana zaman kaybettiriyor.	3,091	1,31595	0,840
Genel Ölçek Güvenirliliği (Cronbach's Alpha)			0,841

Zaman yönetimi ölçeğine yapılan analiz sonucuna göre ölçeğin genel Cronbach's Alpha değeri 0,841 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği yüksek çıktığından, ölçeği oluşturan soruların ve araştırma verilerinin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 18. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

İfadeler	Ort.	S.S.	Cronbach's Alpha
İşteyken kendimi sık sık gergin ve sınırlı hissedirim.	2,7185	1,38585	0,930
Çoğu zaman, işimden dolayı kendimi bıkmış ve öfkeli hissedirim.	2,6914	1,35743	0,930
Çoğu zaman işteyken, endişelenecek bir durum olmadığını düşünürüm.	2,6173	1,34944	0,943
Çalışırken kendimi genellikle sakin ve huzurlu hissedirim	2,6667	1,39305	0,943
İşteyken kendimi genellikle baskı altında hissedirim.	2,6617	1,35217	0,932
İşimle alakalı beni mutsuz eden pek çok unsur vardır.	2,6420	1,36712	0,926
Genel Ölçek Güvenirliliği (Cronbach's Alpha)			0,945

Tablo 18 incelendiğinde iş stresi ölçeğinin güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,945$ olarak bulunmuştur. Alpha katsayısı 1' e oldukça yakın olduğundan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

Tablo 19. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları

İFADELER	ORT.	S.S.	Cronbach's Alpha
Yaşamın birçok yönüyle ideallerime yakın	3,4914	1,21990	0,945
Yaşam koşullarım çok iyi	3,4519	1,24311	0,939
Yaşamımdan hoşnutum	3,6000	1,21582	0,938
Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim	3,4790	1,30789	0,949
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	3,3975	1,38503	0,954
Genel Ölçek Güvenirliği (Cronbach's Alpha)			0,955

Tablo 19 incelendiğinde yaşam doyumuna yönelik güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,955$ olarak bulunmuştur. Alpha değeri 1'e çok yakın olduğundan yüksek güvenirlige sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.1.2. Faktör Analizi

Faktör analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi karşılıklı olarak ortaya çıkaran çok değişkenli bir istatistik analizidir (Kurtuluş, 2010: 189). Faktör analizinde her bir veri topluluğu, değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir ve her bir veri kümesi aynı özellikleri taşıyan ilişki veri kümesidir. Diğer bir deyişle, her veriyle bir faktör oluşturan değişkenler kümesi, belirlenen bir temanın benzer veya aynı boyutunu belirler (Ural ve Kılıç, 2013). Verilerin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek için Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ile belirlenmektedir. Bu bölümde faktör analizi bulguları ve KMO-Barlett küresellik testi verilmiştir.

4.1.2.1. KMO ve Barlett's Küresellik Testi

Verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Küresellik Testi ile açıklanabilir (Çoklu, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Semerci, (2004) çalışmasında 0.50'nin Kaiser-Meyer-Olkin testi için alt sınır olması gerektiğini ve veri setinin KMO değeri 0,50'den küçük olduğunda faktör değerini alamayacağını belirtmiştir. Buna göre, Bartlett Testinin anlamlı olması ve Kaiser-Meyer Olkin Testinin 0,50'den büyük olması beklenmektedir. KMO test değerlerinin ölçüm aralıkları; " $1 \leq$

KMO \leq 0,90 Mükemmel, $0,90 < \text{KMO} \leq 0,80$ İyi, $0,80 < \text{KMO} \leq 0,70$ Orta düzey, $0,70 < \text{KMO} \leq 0,60$ Zayıf, $0,60 < \text{KMO}$ Kötü” şeklinde belirlenmiştir.

Zaman Yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu ölçeklerine ait KMO ve Bartlett küresellik testlerine ait sonuçları Tablo 20, 21 ve 22’de verilmiştir. Tabloda verilen bulguların veri seti gözönünde bulundurulduğunda, faktör analizi yapmaya son derece uygundur.

Tablo 20. Zaman Yönetimi Ölçeğinin KMO ve Bartlett’s Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,840
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (yaklaşık ki kare)	3431,035
	Df (ss)	91
	Sig. (anlamlılık)	0,000

Yapılan analiz sonuçlarına göre zaman yönetimi ölçeği KMO değeri, 0,840 ‘tır. Bu değer örneklem büyüklüğünün çok iyi aralıkta olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2009: 321-322). Ayrıca Bartlett’s Test of Sphericity (Küresellik Testi) sonucuna göre 3431,035; $p < 0,000$ bulunmuştur. Bu değer yüksek bulunması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 21: İş Stresi Ölçeğinin KMO ve Bartlett’s Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,829
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (yaklaşık ki- kare)	2,9693
	Df (ss)	15
	Sig. (Anlamlılık)	0,000

Yapılan analiz sonucunda iş stresi ölçeği için KMO değeri 0,829 olarak bulunmuştur. Bu değer örneklem büyüklüğünün mükemmel olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012: 207). Ek olarak, Bartlett küresellik testinin sonuçları incelendiğinde, 2,9693; $p < 0,000$ bulunmuştur. Bulunan p değerinin yüksek olması veri setinin faktör analizi yapılabilirliğini göstermektedir.

Tablo 22. Yaşam Doyumu Ölçeğinin KMO ve Bartlett’s Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,882
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (yaklaşık ki-kare)	2,3423
	Df (ss)	10
	Sig. (Anlamlılık)	0,000

Yapılan analiz sonucunda yaşam doyumu ölçeği için KMO değeri 0,882 olarak bulunmuştur. Ek olarak Bartlett küresellik testi sonuçlarına bakıldığında 2,3423; $p < 0,000$ tespit edilmiştir. Bulunan bu değer yüksek çıkması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

4.1.2.2. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi, temel değişkenleri veya değişkenler içinde kümelenen faktörleri açıklayarak değişken sayısını azaltmak amacıyla yapılan bir analiz türüdür (Ural ve Kılıç, 2013: 275). Daha geniş bir tanıma göre faktör analizi, aynı kaliteyi ölçen değişkenleri az sayıda faktöre ayırmayı ve sonuçları açıklamayı amaçlar (Ural ve Kılıç: 2013). Bu bağlamda verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve değişkenler arasında faktör analizi yapacak kadar yeterli bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür.

Semerci, (2004) Tanımlayıcı faktör analizinde faktör yükünün alt sınırı olarak 0,30 uygun olduğunu, ölçek geliştirirken ise madde faktör yükünün 0,35 ve üzeri olması faktör yük değeri seçim için iyi bir ölçüdür. Bu nedenle Zaman Yönetimi Ölçeğindeki faktör yük değeri bu değer altında olan ve birden fazla faktör (boarding) altında toplanan üç ifade (ifade 3, 13, 16) analiz dışı bırakılarak 13 ifade ile analiz edilmiştir. Varimax döndürme yöntemi ile gerçekleştirilen döndürme işleminden sonra öz değeri 1'den büyük olan üç faktör elde edilmiştir.

Tablo 23: Zaman Yönetimi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Zaman yönetimi ölçeği ifadeleri	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
İfade 11	0,852		
İfade 14	0,832		
İfade 15	0,757		
İfade 12	0,747		
İfade 10	0,622		
İfade 4	0,470		
İfade 7		0,789	
İfade 8		0,692	
İfade 6		0,660	
İfade 9		0,618	
İfade 1			0,666
İfade 2			0,591
İfade 5			0,472
Varyans açıklama oranı	%33,775	%19,186	%12,256

Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 65,217 KMO: 0,840

Zaman yönetimi ölçeği faktör analizine ilişkin her bir boyuta ait ifadelerin faktör yükleri ve tek boyutun varyans açıklama oranları Tablo 23'te gösterilmiştir. Elde edilen bu üç faktörün toplam varyans açıklama oranları %65,217 ve kabul edilebilirdir (Nakip, 2003: 412). Analiz sonucunda elde edilen birinci faktör, zaman kayıplarına ilişkin ifadeleri içermektedir ve toplam ifade sayısı 6 ve varyans açıklama yüzdesi %33,775 dir. İkinci faktör işteki zaman kayıpları ile ilgili ifadeleri kapsamakta olup, ifade sayısı 4 ve toplam varyansın %19,186'sını açıklamaktadır. Üçüncü ve son faktör ise zaman tutumları ile ilgili ifadeleri göstermektedir, ifade sayısı 3 ve toplam varyansın %12,256'sını açıklamaktadır.

Tablo 24. İş Stresi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İş stresi ölçeği ifadeleri	Faktör 1
İfade 6	0,937
İfade 2	0,908
İfade 1	0,904
İfade 5	0,881
İfade 4	0,778
İfade 3	0,758
Varyans açıklama oranı	%74,582

Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 74,582 KMO: 0,829

İş stresi ölçeği faktör analizine ilişkin literatürde belirtildiği gibi faktör yüklerinin tek boyutta toplandığı görülmüştür. Bu durum katılımcıların bütün soruları iş stresi başlığı altında tek boyutlu olarak algıladıklarının ifadesidir. Tek boyutun toplam varyans açıklama oranı ise %74,582'dir.

Toplam 6 ifadenin faktör yükleri 0,70'in üzerinde çıkması ölçeğin varyans açıklama düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Varimax döndürme yöntemi ile yapılan rotasyon işlemi sonrasında özdeğeri 1'den büyük tek faktör elde edilmiştir. Ölçek orijinallliğini korumaktadır.

Tablo 25. Yaşam Doymu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Yaşam doymu ölçeğinin ifadeler	Faktör 1
İfade 3	0,949
İfade 1	0,944
İfade 2	0,902
İfade 4	0,870
İfade 5	0,849
Varyans açıklama oranı	%81,699

Toplam Varyans Açıklama Oranı (%): 81,699 KMO: 0,882

Yaşam doymu ölçeği faktör analizine ilişkin literatürde belirtildiği gibi faktör yüklerinin tek boyutta toplandığı görülmüştür. Bu durum katılımcıların bütün soruları yaşam doymu başlığı altında tek boyutlu olarak algıladıklarının ifadesidir. Tek boyutun toplam varyans açıklama oranı ise %81,699'dur.

Toplam 5 ifadenin faktör yükleri 0,80 üzerinde çıkması ölçeğin varyans açıklama düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Varimax döndürme yöntemi ile yapılan rotasyon işlemi sonrasında özdeğeri 1'den büyük tek faktör elde edilmiştir. Ölçek orijinallliğini korumaktadır.

4.1.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 26'da görüldüğü gibi 405 çalışanın yaş dağılımı %14,3' ün (n=58) 24 yaş ve altı, %37'sinin (n=150) 25-34 yaş arası, %28,9'nun (n=117) 35-44 yaş arası, %19,8'inin (n=80) 45 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların büyük çoğunluğunu 150 katılımcı ile 25-34 yaş arası oluştururken en az katılımcı yaş grubu 58 kişi ile 24 y- yaş ve altı olmuştur.

Tablo 26. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular

	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular	24 yaş ve altı	58	14,3
	25-34	150	37,0
	35-44	117	28,9
	45 yaş ve üstü	80	19,8
	Toplam	405	

Tablo 27. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler

	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler	Kadın	209	51,6
	Erkek	196	48,4
	Toplam	405	

Tablo 27’da görüldüğü gibi 405 katılımcıdan %51,6’sı (n=209) kadın, %48,4’ü (n=196) erkek katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 28. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bilgiler

	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bilgiler	Evli	193	47,7
	Bekâr	212	52,3
	Toplam	405	

Tablo 28 incelendiğinde 405 katılımcının %47,7’si (n=193) evli, %52,3’ü (n=212) bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 29. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular

	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
Katılımcıların Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular	İlköğretim	38	9,4
	Lise	178	44,0
	Önlisans	95	23,5
	Lisans ve lisansüstü	94	23,2
	Toplam	405	

Tablo 29 incelendiğinde %9,4’ü (n=38) ilköğretim mezunu, %44’ü (n=178) lise mezunu, %23,5’i (n=95) önlisans mezunu, %23,2’si (n=94) lisans ve lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu 178 katılımcı ile lise mezunu oluşturmaktadır.

Tablo 30. Katılımcıların Çalıştığı Departmanlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların Çalıştığı Departmanlarına İlişkin Bulgular	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Yiyecek-İçecek	143	35,3
	Önbüro	43	10,6
	Kat Hizmetleri	57	14,1
	Muhasebe	47	11,6
	Diğer (Tek. Ser. Güv. Ani.)	115	28,4
	Toplam	405	

Tablo 30 incelendiğinde katılımcıların %35,3'ü (n=143) yiyecek-içecek departmanında, %10,6'sı (n=43) Önbüro departmanında, %14,1'i (n=57) kat hizmetleri departmanında, %11,6'sı (n=47) muhasebe departmanında, %28,4'ü (n=115) diğer (Tek. Ser. Güv. Ani.) departmanlarda çalışmaktadır. Bu sonuca göre katılımcıların çoğunluğu yiyecek içecek departmanında çalışmaktadırlar.

Tablo 31. Katılımcıların İşyerlerindeki Pozisyonlara İlişkin Bulgular

Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlara İlişkin Bulgular	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Alt Kademe	257	63,5
	Orta Kademe ve Üst Kademe	148	36,5
	Toplam	405	

Tablo 31 incelendiğinde katılımcıların %63,5'i (n=257) alt kademe, %36,5'i (n=148) orta ve üst kademe pozisyonlarında çalıştıkları görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların büyük çoğunluğu alt kademe görev yapmaktadırlar.

Tablo 32. Katılımcıların Çalışma Sürelerine İlişkin Bilgiler

Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin bilgiler	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	6 Ay Altı	57	14,1
	7-12 Ay	87	21,5
	13-18 Ay	78	19,3
	19-24 Ay	51	12,6
	25 Ay ve Üstü	132	32,6
	Toplam	405	

Tablo 32 incelendiğinde katılımcıların %14,1'i (n=57) 6 ay ve altında çalıştıkları, %21,5 (n=87) 7-12 ay arasında çalıştıkları, %19,3'ü (n=78) 13-18 ay arası çalıştıkları,

%12,6'sı (n=51) 19-24 ay arası çalıştıkları, %32,6'sı (n=132) 25 ay ve üstü çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre otel çalışanların çoğunluğu 25 ay ve daha fazla süreyle otelde görev yaptıkları belirlenmiştir.

Tablo 33. Katılımcıların Aylık Gelirlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların Aylık Gelirlerine İlişkin Bulgular	Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	0-2.500 TL Arası	21	5,2
	2.501-3.500 TL Arası	129	31,9
	3.501-4.500 TL Arası	144	35,6
	4.501-5.500 TL Arası	61	15,1
	5.501 TL'den Fazla	50	12,3
	Toplam	405	

Tablo 33'te görüldüğü gibi katılımcıların %5,2'si (n=21) 0-2.500 TL, %31,9'u (n=129) 2.501-3.500 TL, %35,6'sı (n=144) 3.501-4.500 TL, %15,1 (n=61) 4.501-5.500 TL, %12,3 (n=50) 5.501 TL'den fazla gelirleri olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre en fazla katılımcının 3.501-4.500 TL arasında geliri olduğu görülmektedir.

4.1.4. Tanımlayıcı İstatistik Bilgilerine Ait Bulgular

4.1.4.1. Araştırmaya Katılanların Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Araştırmanın zaman yönetimi ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistik analizi sonuçları tablo 34'da verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 34. Otel İş Görenlerinin Zaman Yönetimi Ölçeğine İlişkin Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Yüzde Frekans Dağılımları

İFADELER	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ortalama (\bar{x})	Standart sapma
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Zaman kayıpları											3,25	6,44
İşyerimdeki sağlıksız çalışma ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	55	13,6	66	16,3	81	20	112	27,7	91	22,5	3,29	1,34
İşyerimizdeki merkezi örgüt yapısı zamanın etkin kullanımını engelliyor.	58	14,3	89	22	107	26,4	79	19,5	72	17,8	3,04	1,30
İşyerimdeki bürokrasi ortamı çalışanların işle ilgili kararlarda inisiyatif kullanımına izin vermiyor.	62	15,3	80	19,8	99	24,4	79	19,5	85	21	3,11	1,35

İşyerimde, çalışanlar arasındaki koordinasyon eksikliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	50	12,3	91	22,5	54	13,3	108	26,7	102	25,2	3,30	1,38
Stresli olduğumda zamanımı etkin kullanamıyorum	60	14,8	80	19,8	42	10,4	116	28,6	107	26,4	3,32	1,42
İşyerimde, çalışanlar arasındaki yetersiz iletişim ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	38	9,4	78	19,3	62	15,3	124	30,6	103	25,4	3,43	1,30
İşteki Zaman Kayıpları											3,41	4,00
İşyerimde zamanımın çoğunu rutin ve gereksiz işlere harcıyorum.	59	14,6	110	27,0	68	16,8	102	25,2	66	16,3	3,01	1,32
İşimle ilgili katıldığım verimsiz toplantılar bana zaman kaybettiriyor.	46	11,4	87	21,5	77	19	107	26,4	88	21,7	3,26	1,31
Çalışırken yaptığım telefon görüşmelerimde gereğinden fazla konuşanlar bana zaman kaybettirir.	24	5,9	55	13,6	81	20	146	36	99	24,4	3,60	1,16
Çalışırken yanıma gelen davetsiz misafirler işlerimi zamanında yapmamı engelliyor.	14	3,5	41	10,1	84	20,7	151	37,3	115	28,4	3,77	1,07
Zaman tutumları											3,32	1,80
Benden bir iş için yardım istendiğinde hayır diyemiyorum	21	5,2	45	11,1	27	6,7	105	25,9	207	51,1	4,06	1,22
Çalışırken zor işlerle karşılaştığımda mazeretler arayıp erteliyorum	15 7	38,8	146	30	36	8,9	35	8,6	31	7,7	2,10	1,22
İşyerimde, ulaşılması gereken net ve ölçülebilir yönetsel hedeflerin belirsizliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor	25	6,2	43	10,6	59	14,6	136	33,6	142	35,1	3,81	1,20

Tablo 34 incelendiğinden zaman kayıplarına ilişkin sorulara katılımcıların vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde en yüksek oranla ($\bar{X}=3,32$) “Stresli olduğumda zamanımı etkin kullanamıyorum” önermesine %28,6 (n=116) oranla “katılıyorum” cevabı verilmiştir. ($\bar{X}=3,29$) “İşyerimdeki sağlıksız çalışma ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor” önermesine %27,7 (n=112) oranla “katılıyorum” cevabı verilmiştir. ($\bar{X}=3,04$) “İşyerimizdeki merkezi örgüt yapısı zamanın etkin kullanımını engelliyor” önermesine %26,4 (n=107) oranla “kararsızım” cevabı verilmiştir. ($\bar{X}=3,30$) “İşyerimde, çalışanlar arasındaki koordinasyon eksikliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor” önermesine %26,7 (n=108) oranla “katılıyorum” cevabı verilmiştir. ($\bar{X}=3,43$) “İşyerimde, çalışanlar arasındaki yetersiz iletişim ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor” önermesine %30,6 (n=124) oranla “katılıyorum” cevabı verilmiştir. ($\bar{X}=3,11$) “İşyerimdeki bürokrasi ortamı çalışanların işle

ilgili kararlarda inisiyatif kullanımına izin vermiyor” önermesine %24,4 (n=99) oranla “kararsızım” cevabı verilmiştir.

İşteki zaman kayıpları boyutunun sorularına genel olarak puanlar birbirlerine yakın olsa da en yüksek puan şöyledir; ($\bar{X}=3,01$) “İşyerimde zamanımın çoğunu rutin ve gereksiz işlere harcıyorum” önermesine %27,02 (n=110) “katılmıyorum” cevabını vermiştir. ($\bar{X}=3,77$) “Çalışırken yanıma gelen davetsiz misafirler işlerimi zamanında yapmamı engelliyor” önermesine %37,7 (n=151) oranla “katılıyorum” cevabı verilmiştir. ($\bar{X}=3,60$) “Çalışırken yaptığım telefon görüşmelerimde gereğinden fazla konuşanlar bana zaman kaybettirir” önermesine %36 (n=146) oranla “katılıyorum” cevabı verilmiştir. ($\bar{X}=3,26$) “İşimle ilgili katıldığım verimsiz toplantılar bana zaman kaybettiriyor” önermesine %26,4 (n=107) oranla “katılıyorum” cevabı verilmiştir.

Zaman tutumları boyutu incelendiğinde katılımcıların vermiş olduğu cevapların en yüksek puanı şöyledir; ($\bar{X}=4,06$) “Benden bir iş için yardım istendiğinde hayır diyemiyorum” önermesine %51,1 (n=207) oranla “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermiştir. ($\bar{X}=2,10$) “Çalışırken zor işlerle karşılaştığımda mazeretler arayıp erteliyorum” önermesine %38,8 (n=157) oranla “kesinlikle katılmıyorum” cevabı vermişlerdir. ($\bar{X}=3,81$) “İşyerimde, ulaşılması gereken net ve ölçülebilir yönetsel hedeflerin belirsizliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor” önermesine %35,1 (n=142) oranla “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermişlerdir.

4.1.4.2. Araştırmaya Katılanların İş Stresine Yönelik Bulgular

Tablo 37 incelendiğinde katılımcıların iş stresine ilişkin en yüksek puanlar şöyledir; ($\bar{X}=3,38$) “çoğu zaman işteyken, endişelenecek bir durum olmadığını düşünürüm” önermesine %37,5 (n=152) oranla “katılıyorum” cevabı vermiştir. ($\bar{X}=3,33$) “çalışırken kendimi genellikle sakin ve huzurlu hissederim” önermesine %32,8 (n=133) oranla “katılıyorum” cevabı vermiştir. ($\bar{X}=2,72$) “işteyken kendimi sık sık gergin ve sinirli hissederim” önermesine %31,4 (n=127) oranla “katılmıyorum” cevabı vermiştir. ($\bar{X}=2,69$) “çoğu zaman, işimden dolayı kendimi bıkmış ve öfkeli hissederim.” önermesine %29,9 (n=121) oranla “katılmıyorum” cevabı vermiştir. ($\bar{X}=2,66$) “işteyken kendimi genellikle baskı altında hissederim” önermesine %34,1 (n=138) oranla “katılmıyorum” cevabı vermiştir. ($\bar{X}=2,64$) “işimle alakalı beni mutsuz eden pek çok unsur vardır” önermesine %30,9 (n=125) oranla “katılmıyorum” cevabı vermiştir.

Tablo 35. Otel İş görenlerinin İş Stresi Ölçeğine İlişkin Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Yüzde Frekans Dağılımları

İFADELER	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ortalama (\bar{X})	Standart sapma
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
İş Stresi											2,66	7,261
İşteyken kendimi sık sık gergin ve sınırlı hissedirim.	94	23,2	127	31,4	35	8,6	97	24	52	12,8	2,72	1,385
Çoğu zaman, işimden dolayı kendimi bıkmış ve öfkeli hissedirim.	95	23,5	121	29,9	51	12,6	90	22,2	48	11,9	2,69	1,357
Çoğu zaman işteyken, endişelenecek bir durum olmadığını düşünürüm.	59	14,6	55	13,6	51	12,6	152	37,5	88	21,7	3,38	1,349
Çalışırken kendimi genellikle sakin ve huzurlu hissedirim	61	15,1	68	16,8	47	11,6	133	32,8	96	23,7	3,33	1,393
İşteyken kendimi genellikle baskı altında hissedirim.	92	22,7	138	34,1	37	9,1	91	22,5	47	11,6	2,66	1,352
İşimle alakalı beni mutsuz eden pek çok unsur vardır.	102	25,2	125	30,9	39	9,6	94	23,2	45	11,1	2,64	1,367

4.1.4.3. Araştırmaya Katılanların Yaşam Doyumuna Yönelik Bulgular

Tablo 36 incelendiğinde yaşam doyumu ölçeğine katılımcıların en yüksek puanları şöyledir; (\bar{X} =3,49) “yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın” önermesine %19,0 (n=77) oranla “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermiştir. (\bar{X} =3,60) “yaşamımdan hoşnutum” önermesine %37,0 (n=150) oranla “katılıyorum” cevabı vermiştir. (\bar{X} =3,47) “şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim” önermesine %28,9 (n=117) oranla “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermiştir. (\bar{X} =3,45) “yaşam koşullarım çok iyi” önermesine %41,0 (n=166) oranla “katılıyorum” cevabı vermiştir. (\bar{X} =3,39) “yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim” önermesine %28,1 (n=114) oranla “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermiştir.

Tablo 36. Otel İş görenlerinin Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Yüzde Frekans Dağılımları

İFADELER	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ortalama (\bar{X})	Standart sapma
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Yaşam Doyumu											3,48	5,878
Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın	38	9,4	59	14,6	51	12,6	18	44,4	77	19	3,49	1,219
Yaşam koşullarım çok iyi.	39	9,6	65	16	55	13,6	166	41	80	19,8	3,45	1,243
Yaşamımdan hoşnutum.	31	7,7	53	13,1	67	16,5	150	37	104	25,7	3,6	1,215
Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.	34	8,4	76	18,8	74	18,3	104	25,7	117	28,9	3,47	1,307
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	56	13,8	57	14,1	76	18,8	102	25,2	114	28,1	3,39	1,385

4.1.5. t Testi Analiz Sonuçları

Bağımsız örneklem için T-Testi, iki bağımsız örneklemin ortalamaları arasındaki farkın anlam düzeyini belirlemek için yapılır (Kurtuluş, 2010: 189). Analiz yapılmadan önce T-Test analizi varsayımlarından biri olan normallik varsayımı bağımsız örnekler için test edilmiştir. Her bir grubun analizi sonucunda normallik çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin istenilen değerlere (+1,5/-1,5) arasında yer aldığı, yani normal dağılım gösterdiği (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.1.5.1. Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre zaman yönetimi ve boyutları, iş stresi, yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonuçları Tablo 37, Tablo 38 ve Tablo 39 'da yer almaktadır.

Tablo 37. Cinsiyet Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Zaman Yönetimi Ölçeğinin Boyutları	CİNSİYET	N	\bar{X}	Ss	t	P
------------------------------------	----------	---	-----------	----	---	---

Zaman kayıpları	Kadın	209	3,240	1,018	-,197	0,844
	Erkek	196	3,261	1,132		
İşteki zaman kayıpları	Kadın	209	3,495	,945	1,788	0,075
	Erkek	196	3,317	1,053		
Zaman tutumları	Kadın	209	3,298	0,609	-,957	0,339
	Erkek	196	3,355	0,591		
Genel	Kadın	209	3,332	0,664	0,432	0,666
	Erkek	196	3,300	0,809		

Tablo 37 incelendiğinde zaman yönetimi ve boyutlarına ilişkin cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı farklılık ($p>0,05$) bulunmamıştır. Başka bir ifade ile işgörenlerin cinsiyetlerinin farklılaşması zaman yönetimi algılarında bir değişiklik olmadığını göstermektedir.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlılık yaratıp yaratmadığı da analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 38’de gösterilmiştir.

Tablo 38: Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresine Yönelik t-Testi Sonuçları

İş stresi Ölçeği	CİNSİYET	N	\bar{X}	Ss	t	P
İş stresi	Kadın	209	2,579	1,138	-1,580	0,115
	Erkek	196	2,768	1,262		

Tablo 38 incelendiğinde iş stresine ilişkin cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık ($p>0,05$) bulunmamıştır. Başka bir deyişle işgörenlerin cinsiyete yönelik farklılıkları iş stresine yönelik tutumlarında bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Zaman yönetimi ve iş stresinin cinsiyet değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Genel sonuçlara göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde yaşam doyumu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 39’da gösterilmiştir.

Tablo 39. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumuna Yönelik t-Testi Sonuçları

Yaşam Doyumu Ölçeği	CİNSİYET	N	\bar{X}	SS	t	P
Yaşam doyumu	Kadın	209	3,365	1,215	-2,102	0,036*
	Erkek	196	3,610	1,120		

Tablo 39 incelendiğinde yaşam doyumuna ilişkin cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ($p < 0,000$) bir farklılık bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, yaşam doyumunu düzeyinin kadınların ortalamasından erkeklerin yaşam doyumunu düzeyinin ortalamasınının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.5.2. Medeni Durum Değişkenin t-Testi Analizi Sonuçları

Sosyo-demografik özelliklerden medeni durum için evli ve bekar olmak üzere iki grupta toplandığından dolayı zaman yönetimi ve alt boyutları, iş stresi, yaşam doyumunu ölçekleri ile ilişkileri Independent T-testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 40, Tablo 41 ve Tablo 42’ de listelenmektedir.

Tablo 40. Medeni Durum Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Zaman Yönetimi Ölçeğinin Boyutları	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	P
Zaman kayıpları	Evli	193	3,168	1,148	1,465	0,144
	Bekar	212	3,324	,998		
İşteki zaman kayıpları	Evli	193	3,411	1,044	,510	0,959
	Bekar	212	3,406	,963		
Zaman tutumları	Evli	193	3,380	,550	-,957	0,339
	Bekar	212	3,276	,640		
Genel	Evli	193	3,292	,794	1,731	0,884
	Bekar	212	3,338	,682		

Tablo 40 incelendiğinde zaman yönetimi ve alt boyutlarına ilişkin medeni durum değişkeni ile arasında ($p > 0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir ifade ile işgörenlerin medeni durumlarındaki farklılıklar zaman yönetimi algılarında bir farklılık oluşturmamaktadır.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının medeni durumlarına göre değişip değişmediği de analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 41’de gösterilmiştir.

Tablo 41. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Stresine Yönelik t-Testi Sonuçları

İş stresi Ölçeği	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	P
İş stresi	Evli	193	2,544	1,216	-2,038	0,042*

Bekar	212	2,786	1,180		
-------	-----	-------	-------	--	--

Tablo 41' e göre, iş stresi ölçeği boyutunun medeni durum değişkeni ile arasında ($p<0,042$) anlamlı farklılık bulunmuştur. Dolayısıyla evli olan bireyler yaşam koşullarından dolayı bekar olan bireylere göre daha çok iş stresine maruz kalmaktadır.

Zaman yönetimi ve iş stresinin medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Genel sonuçlara göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde yaşam doyumu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 42'te gösterilmiştir.

Tablo 42: Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Yaşam Doyumu Ölçeği	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	P
Yaşam doyumu	Evli	193	3,654	1,124	2,816	0,005
	Bekar	212	3,328	1,202		

Tablo 42 incelendiğinde yaşam doyumu düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında ($p<0,005$) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Başka bir ifade ile iş görenlerden evli olanların yaşam doyumu düzeyi bekar olan işgörenlerin yaşam doyumu düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.6. 4ANOVA Testi Sonuçları

Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA ise birbirinden bağımsız ikiden fazla grubun ortalamaları arasında fark olup olmadığını test etmektedir. Analizin güvenilir sonuçlar vermesi için, ortalaması kıyaslanacak verilerin dağılımı, ortalamaları kıyaslanacak her bir grup içinde normal dağılım özelliklerini taşımalıdır, grupların varyansları eşit olmalıdır, verilerin biri diğerinden bağımsız olmalıdır gibi koşullar sağlanmalıdır (Kurtuluş, 2010: 189).

4.1.6.1 Yaş Değişkeninin ANOVA Testi Sonuçları

Sosyo-demografik özelliklerden yaş değişkeni için 24 yaş ve altı, 25-34, 35-44, 45-54, 55 yaş ve üstü olmak üzere beş grupta toplandığından dolayı zaman yönetimi ve alt boyutları, iş stresi, yaşam doyumu ölçekleri ile ilişkileri ANOVA testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 43, 44, 45'de listelenmektedir.

Tablo 43. Yaş Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Yaş Grupları	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey
Zaman yönetimi genel	24 yaş ve altı	58	3,31	,674	1,341	0,261	
	25-34	150	3,23	,696			
	35-44	117	3,33	,735			
	45 yaş ve üstü	80	3,45	,844			
Zaman kayıpları	24 yaş ve altı	58	3,39	,845	,987	0,399	
	25-34	150	3,15	1,097			
	35-44	117	3,23	1,058			
	45 yaş ve üstü	80	3,34	1,192			
İşteki zaman kayıpları	24 yaş ve altı	58	3,25	,974	1,839	0,139	
	25-34	150	3,33	,918			
	35-44	117	3,44	,991			
	45 yaş ve üstü	80	3,61	1,159			
Zaman tutumları	24 yaş ve altı	58	3,23	,725	1,418	0,237	
	25-34	150	3,28	,598			
	35-44	117	3,35	,450			
	45 yaş ve üstü	80	3,42	,510			

1: 24 yaş ve altı, 2: 25-34, 3: 35-44, 4: 45 yaş ve üstü

Tablo 43 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların zaman kayıpları, işteki zaman kayıpları ve zaman tutumları puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Benzer şekilde Aldoğan, Vaykora, (2017) yaptığı çalışmada yaş değişkeni ile zaman yönetimi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fakat Başak ve diğerleri (2008) hemşirelik öğrencilerinde yaptıkları bir çalışmada yaş arttıkça daha iyi zaman yönetimi yapılabildiğini tespit etmişlerdir.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının yaş grupları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 44'te gösterilmiştir

Tablo 44. Yaş Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Yaş Grupları	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İş stresi	24 yaş ve altı	58	2,96	1,033	2,07	0,103	
	25-34	150	2,59	1,181			
	35-44	117	2,54	1,206			
	45 yaş ve üstü	80	2,79	1,319			

1: 24 yaş ve altı, 2: 25-34, 3: 35-44, 4: 45 yaş ve üstü

Tablo 44 incelendiğinde zaman yönetimi ve alt boyutlarına ilişkin yaş değişkeni ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir ifade ile işgörenlerin yaş durumlarındaki farklılıkların iş stresi değişkeninde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Zaman yönetimi ve iş stresinin yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Genel sonuçlara göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Benzer şekilde yaşam doyumu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 45’te gösterilmiştir.

Tablo 45. Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Yaş Grupları	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Yaşam doyumu	24 yaş ve altı	58	2,88	1,285	8,43	0,000*	1-2 1-3 1-4
	25-34	150	3,40	1,092			
	35-44	117	3,68	1,133			
	45 yaş ve üstü	80	3,77	1,147			

1: 24 yaş ve altı, 2: 25-34, 3: 35-44, 4: 45 yaş ve üstü

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumları ile yaş farklılıkları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=6,384; p<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Tukey Analizi yapılmıştır. Yaşı 24 yaş ve altında olan katılımcıların yaşam doyumu puanları (2,88 ± 1,285), yaşı 25-34 yaş arasındaki katılımcıların yaşam doyumu puanlarından (3,40 ± 1,092) yüksek bulunmuştur. Yaşı 24 yaş ve altında olan katılımcıların yaşam doyumu puanları (2,88 ± 1,285), yaşı 35-44 yaş arasındaki katılımcıların yaşam doyumu puanlarından (3,68 ± 1,133) yüksek bulunmuştur. Yaşı 24 yaş ve altında olan katılımcıların yaşam doyumu puanları (2,88 ± 1,285), yaşı 45-54 yaş arasındaki katılımcıların yaşam doyumu puanlarından (3,80 ± 1,141) yüksek bulunmuştur.

4.1.6.2. Öğrenim Durumu Değişkeninin ANOVA Testi Sonuçları

Sosyo-demografik özelliklerden öğrenim durumu değişkeni için ilköğretim, lise, önlisans, lisans ve lisansüstü olmak üzere beş grupta toplandığından dolayı zaman yönetimi ve alt boyutları, iş stresi, yaşam doyumu ölçekleri ile ilişkileri ANOVA testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 46, Tablo 47 ve Tablo 48’ de listelenmektedir.

Tablo 46. Öğrenim Durumları Değişkeninin Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Öğrenim durumları	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Zaman yönetimi genel	İlköğretim	38	3,18	0,726	1,605	0,188	
	Lise	178	3,31	0,759			
	Önlisans	95	3,44	0,715			
	Lisans ve lisansüstü	94	3,24	,714			
Zaman kayıpları	İlköğretim	38	3,19	,944	0,427	0,734	
	Lise	178	3,23	1,099			
	Önlisans	95	3,35	1,057			
	Lisans ve lisansüstü	94	3,18	1,098			
İşteki zaman kayıpları	İlköğretim	38	3,12	1,079	1,920	0,126	
	Lise	178	3,37	1,010			
	Önlisans	95	3,57	0,945			
	Lisans ve lisansüstü	94	3,42	0,994			

Zaman tutumları	İlköğretim	38	3,23	0,541	5,691	0,001*	2-4 3-4
	Lise	178	3,38	0,576			
	Önlisans	95	3,44	0,602			
	Lisans ve lisansüstü	94	3,12	0,622			

1: ilköğretim, 2: lise, 3: önlisans, 4: Lisans ve lisansüstü

Araştırmaya katılan çalışanların zaman yönetimi ve alt boyutları olan zaman kayıpları ve işteki zaman kayıpları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,248-0,845-0,096>0.05$). Ancak katılımcıların zaman tutumları ile yaş değişkeni arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,282$; $p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Tukey Analizi yapılmıştır. Öğrenim durumu lise mezunu olan katılımcıların zaman tutumları puanları ($3,38 \pm 0,576$), öğrenim durumu önlisans olan katılımcıların zaman tutumları puanlarından ($3,44 \pm ,602$) yüksek bulunmuştur. Öğrenim durumu önlisans olan katılımcıların zaman tutumları puanları ($3,44 \pm ,602$), öğrenim durumu lisans olan katılımcıların zaman tutumları puanlarından ($3,13 \pm ,620$) yüksek bulunmuştur. Bu durum bireylerin aldıkları eğitim seviyeleri düştükçe zamana karşı sergiledikleri tutum ve davranışın olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının öğrenim durumları değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 47’de gösterilmiştir.

Tablo 47. Öğrenim Durumları Değişkenine İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Öğrenim durumları	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İş stresi	İlköğretim	38	2,78	1,161	1,125	0,300	
	Lise	178	2,54	1,195			
	Önlisans	95	2,71	1,250			
	Lisans ve lisansüstü	94	2,81	1,175			

1: ilköğretim, 2: lise, 3: önlisans, 4: Lisans ve lisansüstü

Tablo 47 incelendiğinde iş stresine ilişkin öğrenim durumu değişkeni ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir ifade ile işgörenlerin öğrenim durumlarındaki farklılıklar iş stresi değişkeninde bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Zaman yönetimi ve iş stresinin öğrenim durumları değişkeni ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Genel sonuçlara göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde yaşam doyumu ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 48’de gösterilmiştir.

Tablo 48. Öğrenim Durumları Değişkenine Göre Yaşam Doyumunu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Öğrenim durumları	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Yaşam doyumu	İlköğretim	38	3,05	1,354	2,027	0,110	
	Lise	178	3,56	1,188			
	Önlisans	95	3,45	1,116			
	Lisans ve lisansüstü	94	3,52	1,113			

1: ilköğretim, 2: lise, 3: önlisans, 4: Lisans ve lisansüstü

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumu ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,110 < 0,05$). Bu durum eğitim düzeylerindeki artışın yaşam doyumuna yönelik tutumlarının da hiçbir farklılık göstermediği belirlenmektedir.

4.1.6.3. Çalışılan Departman Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Sosyo-demografik özelliklerden çalışılan departman değişkeni için yiyecek-içecek, önbüro, kat hizmetleri, muhasebe ve diğer olmak üzere beş grupta toplandığından dolayı zaman yönetimi ve alt boyutları, iş stresi, yaşam doyumu ölçekleri ile ilişkileri ANOVA testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 49, Tablo 50 ve Tablo 51’ de listelenmektedir.

Tablo 49. Çalışılan Departman Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Çalışılan departman	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Zaman yönetimi genel	Yiyecek-içecek	143	3,22	0,713	2,323	0,56	
	Önbüro	43	3,30	0,698			
	Kat hizmetleri	57	3,21	0,745			
	Muhasebe	47	3,33	0,734			
	Diğer	115	3,48	0,762			
Zaman kayıpları	Yiyecek-içecek	143	3,20	1,044	1,289	0,27	
	Önbüro	43	3,12	1,003			
	Kat hizmetleri	57	3,07	1,024			
	Muhasebe	47	3,31	1,026			
	Diğer	115	3,41	1,167			
İşteki zaman kayıpları	Yiyecek-içecek	143	3,24	0,997	2,426	0,047	1-5
	Önbüro	43	3,50	0,866			
	Kat hizmetleri	57	3,33	1,087			
	Muhasebe	47	3,41	1,092			
	Diğer	115	3,61	0,946			
Zaman tutumları	Yiyecek-içecek	143	3,23	0,619	2,149	0,74	
	Önbüro	43	3,37	0,606			
	Kat hizmetleri	57	3,33	0,631			
	Muhasebe	47	3,26	0,629			
	Diğer	115	3,44	0,532			

1: yiyecek-içecek 2: önbüro, 3: kat hizmetleri, 4: muhasebe, 5: diğer

Araştırmaya katılan çalışanların zaman yönetimi ve alt boyutları olan zaman kayıpları ve zaman tutumları ile çalışılan departman değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p=0,56-0,27-0,74>0,05$). Ancak katılımcıların işteki zaman kayıpları ile çalışılan departman değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,426$; $p=0,047<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Tamamlayıcı Tukey Analizi yapılmıştır. Çalıştığı departman yiyecek- içecek olan katılımcıların işteki zaman kayıplarına dair algılamalarının ortalaması ($3,24 \pm 0,997$), diğer departman katılımcılarının işteki zaman kayıplarını algılama ortalamasından ($3,61 \pm 0,946$) düşük bulunmuştur. Bu durum yiyecek- içecek departmanında çalışan bireylerin çalışırken yaşadıkları zaman kayıpları algılamalarının diğer departmanlara göre daha az olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının çalışılan departman üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 50’te gösterilmiştir

Tablo 50. Çalışılan Departman Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Çalışılan departman	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İş stresi	Yiyecek-içecek	143	2,73	1,163	0,944	0,438	
	Önbüro	43	2,41	1,130			
	Kat hizmetleri	57	2,55	1,116			
	Muhasebe	47	2,61	1,126			
	Diğer	115	2,77	1,339			

1: yiyecek-içecek 2: önbüro, 3: kat hizmetleri, 4: muhasebe, 5: diğer

Tablo 40 incelendiğinde iş stresine ilişkin çalışılan departman değişkeni ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir ifade ile işgörenlerin çalıştığı departmandaki farklılaşma çalışanların algıladığı iş stresi düzeyini değiştirmemektedir.

Zaman yönetimi ve iş stresinin medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Genel sonuçlara göre zaman kayıpları, zaman tutumları ve iş stresi arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde yaşam doyumu ile çalışılan departman değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 51’de gösterilmiştir.

Tablo 51. Çalışılan Departman Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Çalışılan departman	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Yaşam doyumu	Yiyecek-içecek	143	3,31	1,239	3,013	0,018*	1-4

	Önbüro	43	3,52	1,118			
	Kat hizmetleri	57	3,23	1,255			
	Muhasebe	47	3,80	1,032			
	Diğer	115	3,66	1,084			

1: yiyecek-içecek 2: önbüro, 3: kat hizmetleri, 4: muhasebe, 5: diğer

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumu ile çalışılan departman arasında anlamlı bir farkın varlığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,018<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı tukey analizi yapılmıştır. Çalışılan departmanı yiyecek-içecek olan katılımcıların yaşam doyumu ortalaması ($3,31 \pm 1,239$), çalışılan departman muhasebe olan katılımcıların yaşam doyumu ortalamalarından ($3,80 \pm 1,032$) düşük bulunmuştur. Dolayısıyla muhasebe departmanında çalışan bireylerin yiyecek-içecek departmanında çalışan bireylere göre yaşamdan daha fazla haz ve/veya doyum aldıklarını göstermektedir.

4.1.6.4. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Sosyo-demografik özelliklerden işteki pozisyon değişkeni için alt kademe, orta kademe ve üst kademe olmak üzere üç grupta toplandığından dolayı zaman yönetimi ve alt boyutları, iş stresi, yaşam doyumu ölçekleri ile ilişkileri ANOVA testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 52, 53 ve 54' te listelenmektedir.

Tablo 52. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	İşteki pozisyon	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Zaman yönetimi genel	Alt kademe	257	3,32	0,703	0,478	0,620	
	Orta kademe	118	3,32	0,759			
	Üst kademe	30	3,18	0,932			
Zaman kayıpları	Alt kademe	257	3,27	1,033	0,796	0,452	
	Orta kademe	118	3,24	1,080			
	Üst kademe	30	3,01	1,365			
İşteki zaman kayıpları	Alt kademe	257	3,39	0,954	0,095	0,909	
	Orta kademe	118	3,43	1,044			
	Üst kademe	30	3,42	1,257			
Zaman tutumları	Alt kademe	257	3,33	0,600	0,485	0,616	
	Orta kademe	118	3,33	0,582			
	Üst kademe	30	3,22	0,679			

1: alt kademe 2: orta kademe, 3: üst kademe

Tablo 52 incelendiğinde zaman yönetimi ve alt boyutlarına ilişkin işteki pozisyon değişkeni ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir ifade ile işgörenlerin işteki pozisyonlarındaki farklılıkları zaman yönetimi değişkeninde bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının yaş grupları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı da analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 53'te gösterilmiştir.

Tablo 53. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	İşteki pozisyon	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İş stresi	Alt kademe	257	2,71	1,170	0,571	0,565	
	Orta kademe	118	2,61	1,258			
	Üst kademe	30	2,51	1,263			

1: alt kademe 2: orta kademe, 3: üst kademe

Tablo 53 incelendiğinde iş stresi ilişkin işteki pozisyondaki farklılıklar değişkeni ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir ifade ile otel çalışanlarının işteki pozisyonlarındaki değişiklikler iş stresi düzeyinde değişiklik oluşturmamaktadır.

Zaman yönetimi ve iş stresinin medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Genel sonuçlara göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde yaşam doyumu ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 54'da gösterilmiştir.

Tablo 54. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre Yaşam Doymu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	İşteki pozisyon	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Yaşam doyumu	Alt kademe	257	3,30	1,169	9,949	0,000*	1-2
	Orta kademe	118	3,70	1,138			1-3
	Üst kademe	30	4,41	1,021			2-3

1: alt kademe 2: orta kademe, 3: üst kademe

Tablo 54 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumu ile işteki pozisyonları arasında anlamlı bir farkın tespit edilmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Tukey Analizi yapılmıştır. İşteki pozisyonu alt kademe olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($3,30 \pm 1,169$), işteki pozisyonu orta kademe olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($3,70 \pm 1,138$) düşük bulunmuştur. İşteki pozisyonu alt kademe olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($3,30 \pm 1,169$), işteki pozisyonu üst kademe olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($4,41 \pm 1,021$) düşük bulunmuştur. İşteki pozisyonu orta kademe olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($3,70 \pm 1,138$), işteki pozisyonu üst kademe olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($4,41 \pm 1,021$) düşük

bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların işyerindeki buldukları konum yaşam doyumu düzeyleri üzerine ciddi şekilde etki göstermektedir.

4.1.6.5. Çalışma Süreleri Değişkeninin ANOVA Testi Sonuçları

Sosyo-demografik özelliklerden çalışma süreleri değişkeni için 6 ay ve altı, 7-12 ay, 13-18 ay, 19-24 ay ve 25 ay ve üstü olmak üzere beş grupta toplandığından dolayı zaman yönetimi ve alt boyutları, iş stresi, yaşam doyumu ölçekleri ile ilişkileri ANOVA testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 55, Tablo 56 ve Tablo 58’ de listelenmektedir.

Tablo 55. Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Çalışma süreleri	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Zaman yönetimi genel	6 ay altı	57	3,06	0,608	3,67	0,006*	1-2
	7-12 ay	87	3,49	0,653			
	13-18 ay	78	3,38	0,642			
	19-24 ay	51	3,39	0,770			
	25 ay ve üstü	132	3,24	0,843			
Zaman kayıpları	6 ay altı	57	2,96	0,933	2,50	0,041*	1-2
	7-12 ay	87	3,45	1,087			
	13-18 ay	78	3,32	0,859			
	19-24 ay	51	3,39	1,062			
	25 ay ve üstü	132	3,13	1,206			
İşteki zaman kayıpları	6 ay altı	57	3,09	0,844	4,47	0,002*	1-2 2-5
	7-12 ay	87	3,68	0,961			
	13-18 ay	78	3,54	1,003			
	19-24 ay	51	3,49	1,013			
	25 ay ve üstü	132	3,25	1,033			
Zaman tutumları	6 ay altı	57	3,21	0,662	2,20	0,068	
	7-12 ay	87	3,32	0,572			
	13-18 ay	78	3,26	0,561			
	19-24 ay	51	3,24	0,585			
	25 ay ve üstü	132	3,44	0,608			

1: 6 ay ve altı 2: 7-12 ay, 3: 13-18 ay, 4: 19-24 ay, 5: 25 ay ve üstü

Tablo 55 incelendiğinde zaman yönetimi alt boyutu olan zaman tutumları ile çalışma sürelerindeki farklılıklar ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat araştırmaya katılan çalışanların genel zaman yönetimi boyutu, zaman kayıpları ve işteki zaman kayıpları ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,006;0,041;0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı

Tukey Analizi yapılmıştır. Çalışma süresi 6 ay ve altı olan katılımcıların zaman yönetimi puanları ($3,06 \pm 0,608$), çalışma süresi 7-12 ay olan katılımcıların zaman yönetimi puanlarından ($3,49 \pm 0,653$) düşük bulunmuştur. Çalışma süresi 6 ay ve altı olan katılımcıların zaman kayıpları alt boyutu puanları ($2,96 \pm 0,933$), çalışma süresi 7-12 ay olan katılımcıların zaman kayıpları alt boyutu puanlarından ($3,45 \pm 1,087$) düşük bulunmuştur. Çalışma süresi 6 ay ve altı olan katılımcıların işteki zaman kayıpları alt boyutu puanları ($3,09 \pm 0,844$), çalışma süresi 7-12 ay olan katılımcıların işteki zaman kayıpları alt boyutu puanlarından ($3,68 \pm 0,961$) düşük bulunmuştur. Çalışma süresi 7-12 ay olan katılımcıların işteki zaman kayıpları alt boyutu puanları ($3,68 \pm 0,961$), çalışma süresi 25 ay ve üstü olan katılımcıların işteki zaman kayıpları alt boyutu puanlarından ($3,25 \pm 1,033$) yüksek bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların çalıştıkları süre zaman yönetimini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının çalışma süreleri üzerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 56'da gösterilmiştir

Tablo 56. Çalışma Süreleri Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Çalışma süreleri	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İş stresi	6 ay altı	57	2,64	1,137	0,392	0,814	
	7-12 ay	87	2,74	1,285			
	13-18 ay	78	2,71	1,166			
	19-24 ay	51	2,76	1,160			
	25 ay ve üstü	132	2,57	1,220			

1: 6 ay ve altı 2: 7-12 ay, 3: 13-18 ay, 4: 19-24 ay, 5: 25 ay ve üstü

Tablo 56 incelendiğinde iş stresi boyutuna ilişkin çalışma süreleri değişkeni ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Başka bir ifade ile işgörenlerin çalışma sürelerindeki farklılıklar iş stresine hiçbir etki göstermediğini göstermektedir.

Zaman yönetimi ve iş stresinin medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Genel sonuçlara göre iş stresinin anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilirken zaman yönetimi ve alt boyutlarının işte çalışılan süre arttıkça katılımcıların zamanlarını daha etkili yönetebildikleri görülmüştür. Benzer şekilde yaşam doyumu ile çalışma süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 57'de gösterilmiştir.

Tablo 57. Çalışma Süreleri Değişkenine Yaşam Doymu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Çalışma süreleri	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Yaşam doyumu	6 ay altı	57	2,95	1,313	4,391	0,002*	1-2
	7-12 ay	87	3,54	1,223			

	13-18 ay	78	3,38	1,152			1-5
	19-24 ay	51	3,57	1,161			
	25 ay ve üstü	132	3,69	1,033			

1: 6 ay ve altı 2: 7-12 ay, 3: 13-18 ay, 4: 19-24 ay, 5: 25 ay ve üstü

Tablo 57 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumu ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Tamamlayıcı Tukey Analizi yapılmıştır. Çalışma süresi 6 ay ve altı olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($2,95 \pm 1,313$), çalışma süresi 7-12 ay olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($3,54 \pm 1,223$) düşük bulunmuştur. Çalışma süresi 6 ay ve altı olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($2,95 \pm 1,313$), çalışma süresi 19-24 ay olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($3,57 \pm 1,161$) düşük bulunmuştur. Çalışma süresi 6 ay ve altı olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($2,95 \pm 1,313$), çalışma süresi 25 ay ve üstü olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($3,69 \pm 1,033$) düşük bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların çalışma süreleri arttıkça yaşam doyumu düzeyleri artmaktadır.

4.1.6.6. Aylık Ortalama Gelir Değişkeninin ANOVA Testi Sonuçları

Sosyo-demografik özelliklerden aylık ortalama gelir değişkeni için 1500 TL ve altı, 1501-2500 TL arası, 2501-3500 TL arası, 3501-4500 TL arası, 4501-5500 TL arası ve 5500 TL ve üstü olmak üzere altı grupta toplandığından dolayı zaman yönetimi ve alt boyutları, iş stresi, yaşam doyumu ölçekleri ile ilişkileri ANOVA testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 58, 59 ve Tablo 60' da listelenmektedir.

Tablo 58. Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Aylık ortalama gelir	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Zaman yönetimi genel	0-2500 TL arası	30	3,17	,730	10,046	,000*	1-4
	2501-3500 TL arası	120	3,08	,652			2-4
	3501-4500 TL arası	144	3,29	,746			2-5
	4501-5500 TL arası	61	3,49	,677			3-5
	5500 TL ve üstü	50	3,78	,734			
Zaman kayıpları	0-2500 TL arası	30	3,16	,921	8,785	,000*	1-5
	2501-3500 TL arası	120	3,00	1,025			2-4
	3501-4500 TL arası	144	3,13	1,128			2-5

	4501-5500 TL arası	61	3,47	,976			
	5500 TL ve üstü	50	3,95	,893			
İşteki zaman kayıpları	0-2500 TL arası	30	3,17	,924	7,367	,000*	1-5 2-3 2-4 2-5
	2501-3500 TL arası	120	3,07	,833			
	3501-4500 TL arası	144	3,50	1,090			
	4501-5500 TL arası	61	3,62	,881			
	5500 TL ve üstü	50	3,81	1,048			
Zaman tutumları	0-2500 TL arası	30	3,18	,746	0,981	,418	
	2501-3500 TL arası	120	3,27	,515			
	3501-4500 TL arası	144	3,34	,573			
	4501-5500 TL arası	61	3,35	,640			
	5500 TL ve üstü	50	3,42	,715			

1: 0-2500 TL arası, 2: 2501-3500 TL arası, 3: 3501-4500 TL arası, 4: 4501-5500 TL arası, 5: 5500 TL ve üstü

Tablo 58 incelendiğinde zaman yönetimi alt boyutu olan zaman tutumları ile aylık ortalama gelirdeki farklılıklar ile arasında ($p>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat araştırmaya katılan çalışanların genel zaman yönetimi boyutu, zaman kayıpları ve işteki zaman kayıpları ile aylık ortalama gelir arasında anlamlı bir farkın tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,00<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla Tamamlayıcı Tukey Analizi yapılmıştır. Aylık ortalama geliri 0-2500 TL arası olan katılımcıların zaman yönetimi puanları ($3,17 \pm 0,739$), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların zaman yönetimi puanlarından ($3,78 \pm 0,734$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların zaman yönetimi puanları ($3,08 \pm 0,652$), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların zaman yönetimi puanlarından ($3,78 \pm 0,734$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların zaman yönetimi puanları ($3,08 \pm 0,652$), aylık ortalama geliri 4501-5500 TL arası olan katılımcıların zaman yönetimi puanlarından ($3,49 \pm 0,667$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 3501-4500 TL arası olan katılımcıların zaman yönetimi puanları ($3,29 \pm 0,746$), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların zaman yönetimi puanlarından ($3,78 \pm 0,734$) düşük bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların aylık ortalama gelirlerindeki artış zamanı daha etkin yönetebilmelerini sağlamaktadır.

Aylık ortalama geliri 0-2500 TL arası olan katılımcıların zaman kayıpları puanları ($3,16 \pm 0,921$), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların zaman kayıpları puanlarından

(3,95 ± 0,893) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların zaman kayıpları puanları (3,00 ± 1,025), aylık ortalama geliri 4501-5500 TL arası olan katılımcıların zaman kayıpları puanlarından (3,47 ± 0,976) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 3501-4500 TL arası olan katılımcıların zaman kayıpları puanları (3,13 ± 1,128), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların zaman kayıpları puanlarından (3,95 ± 0,893) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların zaman kayıpları puanları (3,00 ± 1,025), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların zaman kayıpları puanlarından (3,95 ± 0,893) düşük bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların aylık ortalama gelirleri yükseldikçe gereksiz zaman kayıpları daha az olduğunu göstermektedir.

Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların iş zamanı kayıpları puanları (3,07 ± 0,833), aylık ortalama geliri 3501-4500 TL arası olan katılımcıların iş zamanı kayıpları puanlarından (3,50 ± 1,090) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların işteki zaman kayıpları puanları (3,07 ± 0,833), aylık ortalama geliri 4501-5501 TL arası olan katılımcıların iş zamanı kayıpları puanlarından (3,62 ± 0,881) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların işteki zaman kayıpları puanları (3,07 ± 0,833), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların işteki zaman kayıpları puanlarından (3,81 ± 1,048) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 0-2500 TL arası olan katılımcıların işteki zaman kayıpları puanları (3,17 ± 0,924), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların işteki zaman kayıpları puanlarından (3,81 ± 1,048) düşük bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların aylık ortalama gelirleri yükseldikçe gereksiz işteki zaman kayıplarının daha az olduğunu görülmektedir.

Benzer şekilde işgörenlerin iş stresi ölçeği algılarının aylık ortalama gelir düzeyleri üzerinde anlamlılık yaratıp yaratmadığıda analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 59’te gösterilmiştir

Tablo 59: Aylık Ortalama Gelir Değişkenine İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Aylık ortalama gelir	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İş stresi	0-2500 TL arası	30	2,83	,750	5,121	0,000*	3-5
	2501-3500 TL arası	120	2,73	1,098			
	3501-4500 TL arası	144	2,39	1,226			
	4501-5500 TL arası	61	2,65	1,258			
	5500 TL ve üstü	50	3,24	1,319			

1: 0-2500 TL arası, 2: 2501-3500 TL arası, 3: 3501-4500 TL arası, 4: 4501-5500 TL arası, 5: 5500 TL ve üstü

Tablo 59 incelendiğinde iş stresi ile aylık ortalama gelir arasında anlamlı bir farkın tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,00<0,05$). Aylık ortalama geliri 3501-4500 TL arası olan katılımcıların iş stresi puanları ($2,39 \pm 1,226$), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların iş stresi puanlarından ($3,24 \pm 1,319$) düşük bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların aylık ortalama gelirlerindeki artış iş stresi düzeylerini azaltmaktadır.

Zaman yönetimi ve iş stresinin aylık ortalama gelir değişkeni ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Benzer şekilde yaşam doyumu ile aylık ortalama gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 60'ta gösterilmiştir.

Tablo 60. Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Yaşam Doymu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Aylık ortalama gelir	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
Yaşam doyumu	0-2500 TL arası	30	2,66	1,345	10,951	0,000*	1-3 1-4 1-5 2-3 2-4 2-5
	2501-3500 TL arası	120	3,11	1,021			
	3501-4500 TL arası	144	3,73	1,123			
	4501-5500 TL arası	61	3,75	1,201			
	5500 TL ve üstü	50	3,80	1,100			

1: 0-2500 TL arası, 2: 2501-3500 TL arası, 3: 3501-4500 TL arası, 4: 4501-5500 TL arası, 5: 5500 TL ve üstü

Tablo 60 incelendiğinde yaşam doyumu ile aylık ortalama gelir arasında anlamlı bir farkın tespiti amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,00<0,05$). Aylık ortalama geliri 0-2500 TL arası olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($2,66 \pm 1,345$), aylık ortalama geliri 3501-4500 TL arasında olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($3,73 \pm 1,123$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 0-2500 TL arası olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($2,66 \pm 1,345$), aylık ortalama geliri 4501-5500 TL arasında olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($3,75 \pm 1,201$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 0-2500 TL arası olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($2,66 \pm 1,345$), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların yaşam doyumu puanlarından ($3,80 \pm 1,100$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların yaşam doyumu puanları ($3,11 \pm 1,021$), aylık ortalama geliri 3501-4500 TL arasında olan katılımcıların yaşam

doyumunu puanlarından ($3,73 \pm 1,123$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların yaşam doyumunu puanları ($3,11 \pm 1,021$), aylık ortalama geliri 4501-5500 TL arasında olan katılımcıların yaşam doyumunu puanlarından ($3,75 \pm 1,201$) düşük bulunmuştur. Aylık ortalama geliri 2501-3500 TL arası olan katılımcıların yaşam doyumunu puanları ($3,11 \pm 1,021$), aylık ortalama geliri 5500 TL ve üstü olan katılımcıların yaşam doyumunu puanlarından ($3,80 \pm 1,100$) düşük bulunmuştur. Başka bir ifade ile çalışanların aylık ortalama gelirlerindeki artış yaşam doyumunu düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.

4.1.7. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisini belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Zaman yönetiminin alt boyutları olan zaman kayıpları, zaman tutumları ve iş zamanının kayıpları ilişkisi tablo 61’de verilmiştir.

Tablo 61. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma		Zaman Yönetimi	İş Stresi	Yaşam Doyumu	Zaman kayıpları	Zaman tutumları	İş zamanının kayıpları
Zaman Yönetimi	3,32	0,74	r	1					
			p						
İş Stresi	2,67	1,20	r	0,396**	1				
			p	,000					
Yaşam Doyumu	3,48	1,17	r	0,078	-	1			
			p	,059	,000				
Zaman kayıpları	3,25	1,07	r	0,913**	0,462**	0,026	1		
			p	,000	,000	,304			
Zaman tutumları	3,33	0,60	r	0,246**	0,033	0,173**	0,31	1	
			p	,000	,251	,000	,264		
İşteki zaman kayıpları	3,41	1,00	r	0,814**	0,188**	0,067	0,564**	0,089*	1
			p	,000	,000	,088	0,00	,037	

Not: ** korelasyon $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır; * korelasyon $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. İS: İş Stresi, ZY: Zaman Yönetimi, YD: Yaşam Doyumu, ZK: Zaman Kayıpları, ZT: Zaman Tutumları, İZK: İşteki Zaman Kayıpları.

Tablo 61 incelendiğinde, ZY ile İS arasında $**p < 0,01$ düzeyinde %39,6’lık beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ZK ile İS arasında $**p < 0,01$ düzeyinde %46,2’lik beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İZK ile İS arasında $**p < 0,01$ düzeyinde %18,8’lik beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ZT ile YD arasında $**p < 0,01$

düzeyinde %17,3'lük beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İS ile YD arasında $**p<0,01$ düzeyinde %19,6'lık beklenen yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Fakat; yaşam doyumu boyutu ile zaman yönetimi boyutu, zaman yönetimi alt boyutu olan zaman kayıpları ve işteki zaman kayıpları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Aynı zamanda zaman yönetimi alt boyutu olan zaman tutumları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan yola çıkarak; **H1b, H2, H2a, H2c** hipotezleri reddedilmiş ve regresyon analizine dahil edilmemiştir.

4.1.8. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi

Korelasyon analizi sonuçlarına göre iş stresi ve yaşam doyumu ile zaman yönetiminin alt boyutlarından bazıları arasında ilişki bulunamamıştır. İlişki bulunamayan hipotezler;

“H1b: Zaman tutumlarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Zaman yönetiminin yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Zaman kayıplarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: İşteki zaman kayıplarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” Kabul edilmemiştir.

Araştırma kapsamında iş stresi ile zaman yönetimi ve yaşam doyumu arasında ilişki tespit edilmesi ayrıca zaman yönetimi alt boyutlarından olan zaman kayıpları, işteki zaman kayıpları ve zaman tutumları boyutlarına doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo 62, 63, 64, 65 ve 66 gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 62. Zaman Yönetimi ile İş Stresi Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
İş Stresi	Sabit	0,533	2,10	0,036	74,74	0,000	0,396
	Zaman Yönetimi	0,645	8,64	0,000			

*P<0,01

Tablo 62 incelendiğinde zaman yönetiminin iş stresi üzerinde 0,01'lik düzeyde (F=74,74; p<0,01) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı R² = 0,396 olarak bulunmuş olup, zaman yönetimindeki değişimin %39,6'sı iş stresi

tarafından açıklandığı söylenebilir. Elde edilen T değerinin her düzeyde anlamlılık göstermesi (Sig.=0,000) zaman yönetimi değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında “H1: Zaman yönetiminin iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 63. Zaman Kayıpları ile İş Stresi Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
İş Stresi	Sabit	0,989	5,84	0,000	109,60	0,000	0,462
	Zaman kayıpları	0,518	10,46	0,000			

*P<0,01

Tablo 63 incelendiğinde zaman kayıplarının iş stresi üzerinde 0,01’lik düzeyde (F=109,60; p<0,01) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı R² = 0,462 olarak bulunmuş olup, zaman kayıplarındaki değişimin %46,2’sini iş stresi tarafından açıklandığı söylenebilir. Elde edilen T değerinin her düzeyde anlamlılık göstermesi (Sig.=0,000) zaman kayıpları değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında “H1a: Zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 64. İşteki Zaman Kayıpları ile İş Stresi Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
İş Stresi	Sabit	1,902	9,11	0,000	14,77	0,000	0,188
	İşteki zamanı kayıpları	0,226	3,84	0,000			

*P<0,01

Tablo 64 incelendiğinde işteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde 0,01’lik düzeyde (F=14,77; p<0,01) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı R² = 0,188 olarak bulunmuş olup, işteki zaman kayıplarındaki değişimin %18,8’ini iş stresi tarafından açıklandığı söylenebilir. Elde edilen T değerinin her düzeyde anlamlılık göstermesi (Sig. = 0,000) işteki zaman kayıpları değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında “H1c: İşteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 65. İş Stresi ile Yaşam Doyumu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
Yaşam doyumu	Sabit	3,99	29,56	0,000	16,07	0,000	-0,196
	İş stresi	-,192	4,00	0,000			

*P<0,01

Tablo 65 incelendiğinde iş stresinin yaşam doyumu üzerinde 0,01’lik düzeyde (F=16,07; p<0,01) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı R² =-0,196 olarak bulunmuş olup, iş stresindeki değişimin %19,6’sının yaşam doyumu tarafından açıklandığı söylenebilir. Elde edilen T değerinin her düzeyde anlamlılık göstermesi (Sig. = ,000) iş stresi değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında “H3: İş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 66. Zaman Tutumları ile Yaşam Doyumu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
Yaşam doyumu	Sabit	2,36	7,27	0,000	12,37	0,000	0,173
	Zaman tutumları	0,338	3,51	0,000			

*P<0,01

Tablo 66 incelendiğinde zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde 0,01’lik düzeyde (F=12,37; p<0,01) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı R² = 0,173 olarak bulunmuş olup, zaman tutumlarındaki değişimin %17,3’ünün yaşam doyumu tarafından açıklandığı söylenebilir. Elde edilen T değerinin her düzeyde anlamlılık göstermesi (Sig=0,000) zaman tutumları değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında “H2b: Zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 67. Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doyumu İlişkin Hipotezler	Değerlendirme Sonuçları
H1: Zaman yönetiminin iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H1a: Zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H1b: Zaman tutumlarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmemiştir.

H1c: İşteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H2: Zaman yönetiminin yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmemiştir.
H2a: Zaman kayıplarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmemiştir.
H2b: Zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H2c: İşteki zaman kayıpları yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmemiştir.
H3: İş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.

SONUÇ

Covid-19 pandemisi 2019 yılının sonlarına doğru Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Vuhan'da ortaya çıkmıştır ve yaklaşık 4 ay sonra Türkiye'de ilk vaka tespit edilmiştir. Ortalama 2,5-3 yıldan beri hayatımızın içerisinde olan virüs sağlık açısından büyük ölçüde etki gösterirken sonuçları psikolojik, toplumsal ve ekonomik yönde etkili olmuştur. Görülen bu etkiler; ekonomik faaliyetlerin hız kaybetmesi, gelir kayıpları, istihdam da düşüş, yeni toplumsal kurallar, yeni eğitim-öğretim biçimi, yeni çalışma şekillerini ve dijital dönüşüm sürecini de beraberinde getirmiştir. Dünyada ve Türkiye'de Pandeminin etkileri çok fazla olmasına karşın bu durum ilk olarak hizmet sektörlerinde (turizm, yeme-içme, ulaşım, eğlence, konaklama vb.) etki göstermiştir.

Turizm, çok boyutlu yapısı ve alt sektörlerle beraber ele alındığı zaman, istihdam oranında önemli bir role sahiptir. Dünyadaki genel istihdamın 1/11'i turizm sektöründe gerçekleşmektedir (Şit, 2016: 109). Turizm özellikle yüksek düzeyde istihdam sorunu olan ülkeler açısından ekonomik kalkınmayı sağlayıcı önemli bir sektördür. Bu çerçevede turizm sektörü, özellikle kırsal kesimlerde yaşamını sürdüren kişilerin gelirlerini artırabilmeleri ve yaşam koşullarını iyileştirebilmeleri bağlamında önemli ve gelir sağlayıcı bir sektördür (Kadanalı ve Yazgan, 2012: 98). Yaşanan salgın sonucunda birçok turizm tesisi faaliyetlerini durdurmuş veya sonlandırmıştır. Pandemi ile birlikte yaşanan istihdam sorunu bireylerin işlerine ara vermelerine, evden çalışmaya veya işten çıkartılmalarına neden olmuş boş zaman artmıştır.

2021 yılı sonu itibarıyla pandemi döneminde belirlenmiş olan kısıtlamalar gevşetilmiş, insanlar pandemi öncesindeki yaşamlarına geri dönmeye başlamışlardır. Bu durum bireyler açısından oldukça zorlu bir süreç olmuştur. Çünkü bireylerin alışmış oldukları boş zaman ve evden çalışma süreçlerinden, aktif iş hayatına yeniden adapte olmalarını zorunlu hale getirmiş ve bu durum çalışanların zamanlarını etkili yönetememeleri, iş stresi yaşamaları, yaşam doyum düzeylerinin düşmesi gibi ihtimalleri beraberinde getirmiştir. Bu gibi etkileri belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada gerçekleştirilen anket verilerinin analizinde tanımlayıcı istatistikleri yüzde ve frekans, ölçeklerin güvenilirlik analizi ve faktör dağılımları, bağımsız grupların arasında istatistiksel olarak ilişkisini test etmek amacıyla t-Testi ve ANOVA testi, değişkenler arası ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi, değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkiyi belirleyebilmek ve hipotezlerin kabul edilebilirliğini

test etmek amacıyla Regresyon Analizi uygulanmış olup aşağıdaki bilgi ve bulgulara ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan en çok %37'si 25-34 yaş arasında ve en az %4,2'si 55 yaş ve üstü olarak tespit edilmiştir. Bu durum otel çalışanlarının genç nüfusa istihdam oranının yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılanların %51,6'sı kadın ve %48,4'ü erkektir. Turizm sektöründeki çalışanların genel olarak cinsiyet ayrımını gerektirmeyecek bir sektör olduğu görülmektedir. Araştırma katılımcılarının %52,3'ün medeni durumu bekar iken %47,7'si evlidir. Bu durum hem kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla fazla olması, aynı zamanda evli çalışanların bekâr olan çalışanlara oranları arasında çok az farklılık bulunması; hem kadın hem de evli olan kadın çalışanların diğer sektörlerle göre fazla olduğunu göstermektedir. Araştırma katılımcılarının eğitim durumları incelendiğinde %44'ünün lise mezunu ve %1,5'inin lisansüstü eğitim aldıklarını göstermektedir. Bu durum aslında turizm sektöründe meslek eğitiminin gerekliliğine yeterince önem verilmediğini göstermektedir. Araştırma katılımcılarının oteldeki departman dağılımlarına bakıldığında en çok çalışılan departman %35,3'ünü kapsayan yiyecek-içecek departmanıdır. Katılımcıların işteki pozisyonları incelendiğinde %63,5' i alt kademe görev yapmaktadır. Bu durum aslında eğitim durumu ile doğru orantılıdır. Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin hizmet sektöründe faaliyet göstermesi emek yoğun tesisler olması alt kademe çalışanlara daha fazla ihtiyaçlarının olduğunu göstermektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine incelendiğinde ise %32,6'sı 25 aydan fazla çalışmışlardır. Bu durum 4 ve 5 yıldızlı otellerin sezonluk değil 4 mevsim çalıştıklarının belirtisi olabilir. Katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde en çok %35,6'sı 3501-4500 TL arası ve en az %1,2'si 1500 TL ve altında maaş aldıklarını göstermektedir. Buradan çıkarılacak sonuç 2021 yılı itibariyle belirlenen asgari ücretten fazla olduğunu göstermektedir. Katılımcılardan 5 kişinin stajyer olarak çalıştığı göz önüne alınırsa aldıkları maaş normal karşılanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre yaşam doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeni ile yaşam doyum ve iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bekar çalışanların, evli çalışanlara göre iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, Behar ve diğerlerinin (1990) araştırmasıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada, yaş değişkeni ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yaşı 24 yaş ve altı olanların, diğer yaş aralıklarına göre yaşam doyum düzeylerinde farklılık tespit edilmiştir. Bu durum genç nüfusun orta yaş ve yaşlı nüfusa göre

yaşamdan daha az haz ve doyum aldıklarını gösterir. Analiz sonuçlarına göre eğitim durumu değişkeni ile zaman tutumları alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Zaman tutumlarında görülen farklılıkların lise ve önlisans düzeyinde eğitim gören kişilerin lisans düzeyinden eğitim gören kişilere göre zamana karşı tutumlarının daha olumsuz yönde olduğunun göstergesidir.

Analiz sonuçlarına göre eğitim durumu değişkeni ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu ilköğretim olan katılımcıların, lisans düzeyinde eğitim gören kişilere göre yaşam doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle bireyin aldığı eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyum düzeyinde aynı doğrultuda ve orantıda arttığı görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre çalışılan departman değişkeni ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yiyecek-içecek departmanlarındaki çalışanların diğer (teknik servis, güvenlik, animasyon) departmanlara göre yaşam doyum düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların iş yerindeki pozisyon değişkeni ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Alt kademe çalışanların orta kademe çalışanlara göre yaşam doyum düzeyleri daha düşüktür.

Çalışanların çalışma süreleri değişkeni ile zaman yönetimi, zaman kayıpları, işteki zaman kayıpları ve yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Analiz sonuçları incelendiğinde, zaman tutumları ve iş stresi hariç tüm değişkenlerin çalışanların aldıkları maaş arttıkça aynı orantıda zaman yönetimi ve yaşam doyumunu konusunda daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Ancak alınan maaş arttıkça iş stresi düzeyleri düşmüştür ve ters orantılı ilişki tespit edilmiştir.

Zaman tutumları ile iş stresi arasında bir korelasyon ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, H1b “Zaman tutumlarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.”, H2 “Zaman yönetiminin yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.”, H2a “Zaman kayıplarının yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.” H2c “İş zamanın kayıplarının yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmemiş ve regresyon analizine dahil edilmemiştir.

Regresyon Analizi sonuçlarına göre zaman yönetiminin iş stresi üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak H1 hipotezi “Zaman yönetiminin iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.” Kabul edilmiştir.

Walter ve Siebert (1981), Macan ve diğeri (1990), Carveth ve diğeri (1996) ve Erdul (2005) tarafından yapılan çalışmalar da bireylerin zaman yönetimi algıları ile stres düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Zaman yönetimi alt boyutu olan zaman kayıpları ve işteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. H1a “Zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” ve H1c “İşteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezlerinden biri olan H3 “İş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca yaşam doyumunun zaman yönetimi alt boyutu olan zaman kayıpları üzerinde pozitif yönde ve 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H2b hipotezi “Zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” kabul edilmiştir.

Benzer şekilde demografik özellikler ile değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek adına yapılan ANOVA ve t-Testi sonuçlarına göre; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan departman, işteki pozisyon, çalışma süresi, aylık ortalama gelir gibi demografik özelliklerin 0,05 düzeyinde anlamlı ve olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla 1- “Zaman yönetimi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” araştırma sorusu kısmen kabul cevap bulmuştur. Elde edilen sonuçları genel anlamda destekleyen çalışmalar (Cudny ve Rouba, 2011; Kaas ve Artımaç, 2017; Tüzün, Mücevher ve Çetinceli, 2018) ilgili literatürde tespit edilmiştir. H5 “İş stresi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir etkisi var mıdır?” Araştırma sorusu kısmen kabul edilmiştir.

Çınar (2010) da eğitim ve sağlık alanında çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada, sağlık çalışanları arasında cinsiyet, görev, kıdem yılı ve medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda herhangi bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. H6 “Yaşama doyumu ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” araştırma sorusu kabul edilmiştir. Bu durum benzer şekilde Dost, (2007), Koydemir, Schütz, (2014) ve Demir, (2011) yaptıkları çalışmada katılımcıların yaşam doyumu düzeyleri, cinsiyet, algılanan akademik başarı, algılanan ekonomik durum, gelecekte beklenen, dini inanç ve yalnızlık değişkenlerine göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları kapsamında gerek uygulamaya dönük ve gerekse bireysel ve örgütsel anlamda katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Uygulama bulgularına dayanarak; çalışma hayatında işgörenlerin ve yöneticilerin zamanı etkin yöneterek iş stresini azaltması ve böylece yaşam doyumlarını artırması için aşağıda yer alan tavsiyelerde bulunulmuştur.

- Çalışanlar hem iş yerlerinde hem de kişisel hayatlarında günlük ve haftalık planlar oluşturmalı, planlara yönelik çizelgeler oluşturup farklı zaman yönetim teknikleri kullanmalıdırlar.
- Yöneticilerin zaman yönetimi becerilerini iyi bilmeleri, iş ve yaşam doyumlarının yüksek olmasını sağlayacaktır.
- Çalışanların iş ve kişisel yaşamlarında zamanlarını nereye ve nasıl harcadıklarını belirlemesi gerekmektedir. Öyle ki zaman tuzaklarına karşı hazırlıklı olmalı ve zamanlarını düzenlerken esnek olmaya özen göstermeleri, zaman kayıplarına neden olabilecek sorunları belirlenmeli zaman tuzaklarından kaçınılmalıdırlar.
- Araştırma verileri ışığında yöneticiler ile birlikte çalışanların da zamanı etkin ve verimli kullanmaları örgütsel ve yönetsel düzeyde olumlu sonuçları olacaktır. Zamanı doğru kullanarak, yaşam doyumunu artan ve iş stresi düzeyi düşen çalışanların olumlu iş davranışlarıyla işletme ve kurumlarına olumlu geri dönüşler sağlaması beklenmektedir.
- İşletmelerde çalışanları zaman yönetimi konusunda ödüllendirme sistemi kurmak aynı zamanda teşvik etmek gibi yapılan planlara uyan çalışanlara prim, hediye veya tebrik kartı gibi ödüllendirme yöntemleri kullanılabilir.
- Zaman yönetiminin stresle başa çıkma konusu ele alındığında işgörenlerin kişisel gelişim çalışmaları yapmaları önerilebilir. Bu doğrultuda işgörenlerin çeşitli eğitim faaliyetlerine katılabilirler.
- İşletmeler çalışanlarına yapabileceklerinden daha fazla iş yükü vermemelidir. Bu durum, hem örgütsel hem de bireysel yönde stresi azaltacak, verimlilik, iş ve yaşam doyumunu gibi kavramlarda gelişme sağlayacaktır.
- Örgütsel, yönetsel ve bireysel yönde yapılacak olan uzun dönemli planlar kişilerin öfke sorunu yaşamamalarına, belirlenmiş olan takvime uyarak işin üstesinden gelebileceğinin düşünülmesi, stres verici sorunlarını halledebileceklerine inançları kişiler üzerinde oluşabilecek stresi düşürmekte etkili olacaktır. Aynı zamanda yapılacak olan etkin zaman planlarının kişinin yaşam doyumunu olumlu etkileyecek şekilde hazırlanması gerekmektedir.

Bu araştırma sonuçlarının gelecekte yapılacak olan çalışmalar için; farklı illerde ve farklı çalışma alanlarında yapılabilir. Kişiler sahip oldukları meslek, cinsiyet, medeni durumu, gelir durumu, yaşı ve eğitim durumu farketmeksizin bireysel, örgütsel, yönetsel olarak her düzey için önemi olan zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumunu değişkenlerinin birlikte

incelendiği araştırmaların artırılması konunun zenginleştirilmesi adına literatüre katkı sağlayacaktır. Örneklem grupları farklılaştırılarak ya da farklı sektörler kıyaslanarak yapılacak çalışmaların konunun geleceğine ışık tutacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abadan, N. (1961), Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Faaliyetleri, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ajans Türk Matbaası, Ankara.
- Abay, M. (2000). Zamanı Değerlendirmek, Bab-I Ali Kültür Yayıncılığı.
- Acar, A. E. (2011). *Kronik hastalıkların, hastaların aile işlevleri ve yaşam doyumları üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:286513).
- Adair, J. (2015). Etkili Zaman Yönetimi Zamanı Akıllıca Değerlendirme Kılavuzu. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adair, John ve Adair, Talbot (1999). *Zaman Yönetimi*, (Çeviren: Bengi Güngör). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Adair, J. (2006). *Etkili Zaman Yönetimi*, (Çev. Ö. Çolakoğlu), İstanbul: Babıali Kültür – Bky.
- Adıgüzel, O. (2012). “İşle İlgili Stres, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*.
- AĞAOĞLU, O. K. (1992). Yerel yönetimler ve turizm: verimli bir turizm pazarlaması için yerel yönetimlerin başvuracakları plan ve stratejiler. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 18-23.
- Akal, Z. (2002). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları. Yayın No:473.
- Akatay, A., (2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 281-297.
- Akatay, A. - Yelkikalan, N., “Zaman Yönetimi Ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik” *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 6, S. 1, Çanakkale, 2008

- Akbeyik, A. (2013). Zaman Yönetimi ve Zamanı Etkin Kullanma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçınar, S. (2014). Örgütsel Zaman Yönetimi ve Etkin Zaman Kullanımı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.*
- Akgemci, T., Çelik, A., Aydoğan, E., Akatay, A., (2003), Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik, (Editör: M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik), Gazi Kitabevi, Ankara
- Akgemici, T. (2007). Zaman Kavramı ve Kapsamı. M.Ş. Şimşek, A. Çelik ve A. Soysal (Ed.), *Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik* (1-26). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akgemici, T. Çelik, A. Aydoğan, E. Akatay, A. (2009). Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Akova, O., & Işık, K. (2008). Otel işletmelerinde stres yönetimi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 17-44.
- Aksakal, K. (2017). Radyologlarda Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Alay, S. Ve Koçak, S. (2002) Zaman Yönetimi Anketi: Geçerlik ve Güvenirlik. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22:9-13.
- Albert, E., 2003, "*Gérer Son Stress*", *Manageris*, No:121a, s.1-8.
- Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Ateş, F. B. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27 (2), 1-17.
- Aldoğan, E. U., & Aykora, D. (2017). Sağlık kurumları çalışanlarında örgütsel stres ve zaman yönetimi incelemesi: Bitlis ili örneği. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 41-56.
- Altıntaş, E., *Stres Yönetimi* (2. Baskı), Anı Yayıncılık, Ankara, 2014.

- Ammar, A., Chtourou, H., Boukhris, O., Trabelsi, K., Masmoudi, L., Brach, M., ... & ECLB COVID19 Consortium. (2020). COVID-19 home confinement negatively impacts social participation and life satisfaction: a worldwide multicenter study. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6237.
- Ançel G. (1996) Hemşirelerde Zamanı Verimli Kullanma. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, (Danışman: Prof.Dr. Nebahat Kum).
- Andıç, H., (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar
- Ardahan, F. (2012). Duygusal zekâ ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin doğa sporu yapanlar örneğinde incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 3 (3), 20.33.
- Ardahan, F. (2013). Komşuluk, farklılığa hoşgörü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, ilişkinin güçlendirilmesinde rekreatif etkinliklerin önemi. *International Journal of Human Sciences*, 10 (1), 1078-1090.
- Ardahan, F. ve Mert, M. (2014). Yaşam doyumu, ekolojik algı ve duygusal zekanın bireylerin rekreasyonel doğa sporlarına katılmasına etkisinin sorgulanması: Türkiye için logit analizi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 145-181.
- Ardahan, F., Genç, S. ve Uludağ, A. H. (2015). Tedavisi tamamlanmış meme kanserli kadınlarda düzenli fiziksel aktivitenin hastanın yaşam doyumu ve umut düzeyine etkisi. *Türkiye kinikleri Journal of Sports Sciences*, 7 (2), 41- 47.
- Ardıç, C. 2010. Zaman Yönetimi ve Zaman Yönetiminde Dönüştürücü Liderlerin Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arık, İ. A., 1996. Motivasyon ve heyecana giriş. İstanbul: Çantay Yayınevi.

- Argan, M., Argan, M. T. and Dursun, M. T. (2018). Examining relationships among well-being, leisure satisfaction, life satisfaction and happiness. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 7 (4), 49-59.
- Aşan, Ö. ve E. Erenler. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13.2, 203-216.
- Ataman, G. (2001). İşletme Yönetimi. 1. Baskı, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Ataman, G. (2009), İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Atay, Osman: “Örgütlerde Zaman Yönetimi ve Kahramanmaraş Tekstil Sanayinde Bir Uygulama”, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:5, Yıl:1999, Ss. 63-73.
- Atkinson, Jacqueline (1997). *Zamanı Yönetme Sanatı*, (Çeviren: Cem S. İslam). İstanbul: Nehir Yayınları
- Aydeniz, Nihat: “Zaman Yönetimi Açısından Diyarbakır Kamu ve Özel Sektöründe Verimli ve Etkin Zaman Kullanımı Araştırması”, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:6, Yıl:2000, Ss. 45-69.
- Aydın, İ. (2008), İş Yaşamında Stres, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Ayhan, A. (2019). İş Stresinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Malatya Katılım Bankaları Araştırması, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Aysan, F., & Bozkurt, N. (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir ili Örnekleme, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6–9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Aytaç S. (2003). İş Stresini Azaltmada Zaman Yönetiminin Önemi, İş, Güç, Bakış-İş Yaşamı Dergisi, İstanbul, 7:1.

- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Türk-İş Yayını.
- Ayyıldız, N. İ. ve Ergüney, S. (2017). Hipertansiyon hastalarında yaşam doyumu ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşireli Fakültesi Dergisi*, 33 (3), 21-31.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Bahçecik, N., Öztürk, H., & Şerbetçi Aktaş, G. (2004). Yönetici Hemşireler İçin Zaman Yönetimi Ölçeği ve Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 15(49), 67-78.
- Bakan, İ., Ergün, K. Ve Güler, B., 2017. “Örgütsel Demokrasi Algısının Çalışanların İç Girişimcilik Performansına Etkileri: Marmaris’teki Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(14), Ss. 115-138.
- Bakan, İ. ve Güler, B. (2017). Duygusal zekanın, yaşam doyumu ve akademik başarıya etkileri ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (33), 1-11.
- Bakırcı, B. (2012). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları Nelerdir? (Edirne İli Örneği)*. Yüksek lisans Proje Çalışması. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A., 1990. “Zaman Yönetimi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 23 (1), Ss. 92-102
- Balcı, A., 2000. *Öğretim Elemanlarının İş Stresi Kuram Ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Balcı Süslü, S. (2016). *Duygusal Zekâ ve Örgütsel Stres: Örgütlerde Hemşirelerin Duygusal Zekâ Becerileri ve Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans Tezi. İstanbul. Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Baltaş, Acar & Baltaş, Zuhâl: Stres ve Başa Çıkma Yolları, 18. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998.
- Bardavit, Mihal. (2007). Kişilik Yapılarının Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başak, T., Uzun, Ş. Ve Arslan, F. (2008). Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 7 (5), 429-434.
- Baykal, O. (1992). Zaman Faktörü. *Verimlilik Dergisi*, Sayı 3, 131-142.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (Bursa ili uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bayramlı, Ü. (2006) *Zaman Yönetimi*. (1. Baskı) Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,
- Bayramlı, Ü. (2017). *Zaman Yönetimi*. (7.Baskı). Ankara: Nobel.
- Behar ME, Kaminski M, Peigne E, Vaichere E, Gozlan C, Azoulay S, Giorgi M (1990). Stress at work and mental health status among female hospital workers, *Br J Ind Med*, 47: 20-28.
- Bekhet, A. K., Zauszniesewski, J. A. and Nakhla, W. E. (2008). Happiness: theoretical and empirical considerations. *Nursing Forum*, 43 (1), 12-23.
- Benligiray, Sera: Bürolarda Etkili Zaman Kullanımı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1640, Eskişehir, 2005.
- Bérubé, M., 2002, "S'évaluer Face Au Stress", *Communication Pro Santé Inc.*, s.1-8, Novembre.
- Beşel, F. (2015). 2013 Yılı yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarının il bazlı ekonomik, sosyal ve siyasi analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 227-236.

- Bibi, F., Chaudhry, A. G. and Awan, E. A. (2015). Impact of gender, age and culture on life satisfaction. *Science International (Lahore)*, 27 (2), 1649-1652.
- Biçkes, Durdu Mehmet; Demirtaş, Özgür; Yılmaz, Celal (2018). Mesleki Stres, Tükenmişlik, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 4(9), 414-422.
- Biçki, S. (2016). Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (32), 20-31
- Bird, P. (2015). Herkes İçin Zaman Yönetimi (İ. Şener, Çev.). İstanbul: Optimist Yayın Ve Dağıtım. (Orijinal Çalışma Basım Tarihi 2011).
- Biricik, Y. S. (2018). *Akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Blair, G. M. (1992). Personal Time Management For Busy Managers. *Engineering Management Journal*, 2(1), 33-38.
- Boduç, N. (2016). Hemşirelerde Zaman Yönetimi. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920.
- Boylu, A.A. ve Günay, G. (2017). Yaşlı bireylerde algılanan sosyal desteğin yaşam doyumuna üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 7 (2), 1351-1363.

- Bozoğlan, B. (2015). Emeklilik dönemi doyumunun yor dayıcısı olarak yaşam doyumı, evlilik doyumı ve sosyal destek. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 229-238.
- Bulgurcu Gürel, E. B., & Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal Of International Social Research*, 9(42).
- Bulut, D. (2013). Çalışma Yaşamında İş Stresi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Burge Mr. (2001). Lack Of Compliance With Home Blood Glucose Monitoring Predicts Hospitalization İn Diabetes. *Diabetes Care*, 24 (8):1502-1503.
- Burger, M. J. (2006). *Kişilik* (İ. D. E. Sarığlu, Çev.) İstanbul: Kaktüs Yayınları
- Bülbül, A. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi (Kırklareli Örneği)*(Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi) (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri (13. baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2005). Siyaset Felsefesi Problemleri, Ankara: Elis
- Cam, Erdem, “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi*, 2004, s. 1-10.
- Carveth, J. A., Gesse, T. ve Moss, N. (1996). Survival strategies for nurse-midwifery students. *Journal of Nurse-Midwifery*, 41(1), 50-54.
- Cenkseven-Önder, Fulya (2015). Öznel İyi Olma, (Ed.Selen Doğan), *Yaşam Doyumu*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Chang, E. M., Daly, J. W., Hancock, K. M., Bidewell, J., Johnson, A., Lambert, V. A., Lambert, C. E. (2006). “The relationships among workplace stressors, coping

- methods, demographic characteristics, and health in Australian nurses". *Journal of Professional Nursing*, 22(1), pp. 30-38.
- Charu, M. (2012). Occupational stress and its impact on QWL with specific reference to hotel industry. *Advances in Management*, 5(9), 50-54.
- Chen, W. C. (2016). Leisure participation, job stress, and life satisfaction: Moderation analysis of two models. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(4), 579-588.
- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The Moderating Roles of Job Control and Work-Life Balance Practices on Employee Stress in The Hotel and Catering Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 25-32.
- Cho, J. J., Kim, J. Y., Chang, S. J., Fiedler, N., Koh, S. B., Crabtree, B. F., Kang, D. M., Kim, Y. K. ve Choi, Y. H. (2008). Occupational stress and depression in Korean employees. *Int Arch Occup Environ Health*, 82, 47-57.
- Colquitt JA, Lepine JA, Wesson MJ (2011) *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Second Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York).
- Conlow, R. (1999). Yönetimde Mükemmellik: İnsanlardaki En İyiyi Nasıl Ortaya Çıkarırsınız. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Covey, Stephen R. Merrill, Roger A. ve Merrill Rebecca R. (1998). Önemli İşlere Öncelik, (Çeviren: Osman Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları
- Covey, S. R., Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (1995). *First Things First*. Simon And Schuster.
- Covey, R. S. (2007). Önemli İşlere Öncelik. (Çev. Osman Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları
- Covey R.S., Merrill A.R. Ve Merrill R.R. Önemli İşlere Öncelik. Çev. Metin Celâl Varlık Yayınları, İstanbul, 2006.

- Cudny, W. Ve Rouba, R. (2011). Theatre And Multicultural Festivals İn Lodz As A Free Time Management Factor Among The Inhabitants And Tourists İn The Post-Industrial City, *Acta Geographica Universitatis Comenianae*, 55(1): 3-22.
- Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., & Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2(4), 505-533.
- Çakıcı, A., Özkan, C. ve Akyüz, B. H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 1-26.
- Çakmak, Z., & Şenyiğit, G. (2006). Sekreterlerin Yönetsel Zamanı Verimli Kullanmalarını Engellenen Faktörler. *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E Dergisi*, (10).
- Çakır, İsmail. (2006). Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çankaya, M. (2020). COVID-19 pandemisi ve sağlık çalışanlarının iyilik hali değişimi. H. Nagy, R. Huseynov(Ed.), *International Congress on Social Sciences 7*, 23-25 September 2020 Budapest, Hungary, Proceeding book, 446-460.
- Çalışandemir, F. ve Baltacı, H. Ş. (2017). Okul öncesi öğretmen adaylarının üniversiteye uyum düzeylerinin yordayıcıları olarak yaşam doyumunu ve genel öz-yeterlik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 229-249.
- Çeçen, A.R., (2008). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordama da bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*. 4 (1), Ss.19-30.
- Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2018). Öğretmelerin mesleki tükenmişlikleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, (Aralık), 41-60.
- Çelik, A. – Akatay, A., “Örgütler Zaman Yönetimi” Zaman Yönetimi ve Yönetmel Zamanda Etkinlik, (Ed. M.Ğ. şimşek – A. Çelik – A. Soysal), Ankara, 2009

- Çelik M, Turunç Ö (2009) Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2): 217- 245.
- Çetinkaya, Ö. F. (2019). Sağlık Kurumları Çalışanlarında Etkin Zaman Yönetimi: Sivas İli Örneği (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Çetinkaya, M. Y., Serçeoğlu, N. ve Uzan, H. A. (2016). Yavaş şehir hareketinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Erzurum-Uzundere halkının tutum ve algıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45), 1065-1073.
- Çınar, F. (2010), “Sanayi İşkolunda Faaliyet Gösteren Bir İşyerinde Çalışanlarda Stres Düzeyi ve Etkileyen Bazı Faktörler”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çivitçi A. ve Topbaşoğlu T. (2015). Akılcı duygusal eğitimin ortaokul öğrencilerinin yaşam doyumları üzerindeki etkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(16), 13-29.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş., (2012), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, Pegem Akademi, Ankara.
- Dağlı A, Baysal N. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal Of Social Sciences*. 2016;15(59): 1250-62.
- Dalkılıç, G., & Burak, M. İ. L. (2017). Otel işletmelerinde rekreasyon ve boş zaman yönetimi: sahil otelleri örneği. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 29-42.
- Dalli, M. (2014). The university students time management skills in terms of their academic life satisfaction and academic achievement levels. *Educational Research and reviews*, 9(20), 1090-1096.
- Değirmenci, Y. (1998), Zaman ve Değerlendirilmesi, Bedir Yayınevi, İstanbul.
- Delice, S. (2018). İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul'daki 4 Ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma.

- Demir, İ. (2011). Gençlerde yaşam doyumu ile kimlik işlevleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (38), 99-113.
- Demir, M. (2019). Lise öğrencilerinin problem çözme becerileri, algılanan stres ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.
- Demir E. (2016). Çalışanların Zaman Yönetimi Becerilerinin İşletme Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Aşkale A.Ş. Gümüşhane Çimento Fabrikası Uygulaması.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Kurt, S. Ç., & Ünverdi, B. (2021). Yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206.
- Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Programı Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane.
- Demirci, S., Dönmez, C. M., Gündoğar, D., & Baydar, C. L. (2007). Public awareness of, attitudes toward, and understanding of epilepsy in Isparta, Turkey. *Epilepsy & Behavior*, 11(3), 427-433.
- Demirel, E. T., & Ramazanoğlu, F. (2005). Yöneticiler Açısından Etkin Zaman Yönetimi Tekniklerinin Değerlendirilmesi. *Firat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 30-35.
- Demirel, Yavuz ve Seçkin, Zeliha, “Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu”, *TİSK Akademi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 8, 2009, Ss.144-165.
- Devi, K. Ragles. ve Rani, S. S. (2016). The Impact of Organizational Role Stress and Work Family Conflict: Diagnosis Sources of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction among Women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219, 214-220.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*. 95.3, 542- 575.

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. Suh, E. M., Lucas, R. and Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Diener, M. L., & Diener McGavran, M.B. (2008). What makes people happy? A developmental approach to the literature on family relationships and well-being. In R. Larson & M. Eid (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 347–375). New York: Guilford.
- Diener, E. ve Scollon, C. (2014). The what, when and how of teaching the science of subjective well-being. *Society for the Teaching of Psychology*, 41(2), 175-183.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Dilmaç, B., & Ekşi, H. (2008). Meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 279-289.
- Diñer Ö., Fidan Y. (1996) İşletme Yönetimi. 1.Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayın No: 661, İstanbul.
- Dingiltepe, T. (2009). *Parçalanmış ve tam aileye sahip ergenlerin yaşam doyumunu düzeyleri ile yaşam kalite düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dirlik, R. (2016). *Açık alan rekreasyon faaliyetlerinin yaşam doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dığın. Ö., Ünsar.S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulmuş ve genişletilmiş özet olarak basılmış bildirinin tam metnidir. Dumlupınar Üniversitesi.

- Dockery, A.M. (2003). Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence from Two Australian Survey. *Paper Presented at 10th National Conference on Unemployment 10-12 December 2003, Newcastle, U.K*
- Doğan,T.(1999). Bağkent Üniversitesi Öğrencilerinin Stresle Bağıçıkma Stratejilerinin Bazı Değiğkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamığ Master Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Doğutekin, C. (2015). *Zaman Yönetimi ile Yöneticinin Kişisel Performans İlişkisi: İstanbul Tekstil Sektöründe Bir Araştırma* (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- Dost, M. T. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35 (158), 75-89.
- Drucker Fp. (1994) Etkin Yöneticilik. Çevirenler: Özden A., Tunalı N., 2.Baskı. Eti Yayıncılık, İstanbul.
- Drucker, Peter F.; Etkin Yöneticilik, 2. Baskı, (Çev: Ahmet Özden-Nuray Tunalı), Eti Kitapları, İstanbul 1996
- Drucker, P. F. (2007). *Etkin Yöneticinin Seyir Defteri*. (Çev. Zülfü Dicleli). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Duman, S., Baştuğ, G., Taşđın, Ö. ve Akandere, M. (2011). Bedensel engelli sporcularda kendine güven duygusu ile yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 1364-1373.
- Duran, N. O. ve Tan, Ş. (2013). Minnettarlık ve yaşam amaçları yazma çalışmalarının öznel iyi oluşa etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40), 154-166.
- Duran, Ü. B., Güler, C., & Çavuşoğlu, S. B. (2020). Tenis Oyuncularında Boş Zaman Yönetimi ve Yaşam Doyumu. *Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 12(48), 302-313.

- Dümet, D. (2012). *Üniversite öğrencilerinde özgecilik davranışının transaksiyonel analiz ego durumları ve yaşam doyumu bağlamında incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dündar, S. (1993). Fakülte bilimsel atölyesinden: teorik çerçeve içinde yaşamdan duyulan tatmin kavramı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 4 (15), 49-55.
- Düzgün A (2014) Üst düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: Antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ebrahimi, H., Hosseinzadeh, R., Zaghari Tefreshi, M. And Hosseinzadeh, S. (2014). Time Management Behaviors Of Head Nurses And Staff Nurses Employed İn Tehran Social Security Hospitals, Iran İn 2011. *Iranian Journal Of Nursing And Midwifery Research*, 19 (2), 193-198.
- Efil, İ., 2007. “Zaman Yönetimi”, Sınıf Yönetimi, Ed.: Leyla Küçükahmet, Nobel Yayınları, Ankara, Ss. 129-148.
- Efil, İ. (2010). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Dora Yayınları.
- Egidio, F. (1997). İtalyan Firmalarında Zaman Yönetimi ve Kültürü. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*. 1(11)
- Eğın, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ehrhardt, J. J., Saris, W. E., & Veenhoven, R. (2000). Stability of life-satisfaction over time. *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 177-205.
- Ekinci, H., & Ekici, S. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 93-111
- Eldeleklioğlu J. Ergenlerin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kaygı, Yaş Ve Cinsiyet Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 2008; 7.(3): 656-663.

- Eliopoulos, C. (1984). Time Management A Reminder. *Jona: The Journal Of Nursing Administration*, 14(3), 30-32.
- Ellis Jr, Hartley Cl, Mcandrew Ml. (2000). Managing And Coordinating Nursing Care. Third Edition, Lippincott Williams&Wilkins, Philadelphia, P.133-152.
- Enshassi A, El-Rayyes Y, Alkilani S (2015) Job stress, job burnout and safety performance in the palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2): 170-187.
- Erdem, R., & Kaya, S. (1998). Zaman Yönetimi. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 7(2), 99-120.
- Erdoğan T., Ünsar S., Süt N., 2009. Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(2), Ss.447-461.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004), ‘‘Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama’’, *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 5(1), İstanbul, s.21
- Erdul G. (2005). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Eren, E. (2003). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). *İstanbul: Beta Yayınları*.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (8.Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Ergül, Âdem. (2012). Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Erkılıç E (2012) Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Eroğlu, F. Ve Bayrak, S. (1994). Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3-4), 255-271.
- Eroğlu, Feyzullah. (2000). *Davranış Bilimleri*. (6. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Eroğul, A. R., Örkün, Ü. (2012). Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordalanması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1): 323-338
- Erol, M. (2017). Genç yetişkinliğin öncesinde olan ergenlerin yaşam doyumu: “utangaçlık” ve “öz yeterlik algısı”nın rolü. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 28 (2), 95-103.
- Erol, S., Sezer, A., Şişman, F. N. ve Öztürk, S. (2016). Yaşlılarda yalnızlık algısı ve yaşam doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (3), 60- 69.
- Ertekin Y (1993) *Stres ve Yönetim* (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara).
- Ersarı, G., Naktiyok, A. (2012). “İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü/Role of Stress Fighting Techniques in Internal and External Motivation of Employees”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), Ss.81-101.
- Ertürk, Y. D. (2007), *Halkla İlişkiler Alanına Örgütsel Davranış Yansımaları*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Eryiğit, S. (2000), “Kariyer Yönetimi”, *Kamu İş Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, Ss.22-23
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Eşsizoglu, Altan, *Çatışma ve Stres Yönetimi II: Stresin Tanımı ve Doğası*, Editör: Çınar Yenilmez. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2013, s. 6.

- Etiler, İ.E., (2017). Sekiz haftalık antrenmanda sözel bildirim, basketbolda turnike, top sürme, yaşam doyumu ve öz yeterlik, üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*.
- Ezerçe, E. (2016). *Eşlerin suçu affetmesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Farsak, K. (2020). Özel Okullarda Çalışan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ferner, J. (1995), *Successful Time Management* New York, Wiley
- Fındıkcı İ (1996) *Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme*, Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3 (2), 146-155.
- Fidan, Y. (2011). Özel sektör ve kamu yöneticilerinin zaman yönetimi davranışlarının karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 47-74.
- Fidell, S., Tabachnick, B., Mestre, V., & Fidell, L. (2013). Aircraft noise-induced awakenings are more reasonably predicted from relative than from absolute sound exposure levels. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 134(5), 3645-3653.
- Flanagan, J.C., 1978. "A Research Approach to Improving Our Quality of Life", *American Psychologist*, 33(2), Ss. 138-147.
- Fritz,R. (2000). *Patronunuzu Nasıl Yönetirsiniz?* Ankara: Kapital Medya A.Ş.
- Goyzman J, College H (2010) The influence of locus of control and stress on performance. *The Huron University College Journal of Learning and Motivation*, 48(1): 128-144.

- Göklü, R. ve Işıtan, İ. (2012). Modern çağın hastalığı; stres ve etkileri. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 154-168.
- Göksu, T. (2007). Örgütsel Davranış. (Ed. Salih Güney). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 181-232.
- Göksu, Ö. ve Kumcağız, H. (2020). Covid-19 Salgınında Bireylerde Algılanan Stres Düzeyi ve Kaygı Düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 463-479.
- Gönen, Emine & Özmete, Emine: "Çalışma Yaşamında Zaman Tuzaklarına İlişkin Bir İnceleme", *Standard Ekonomik ve Teknik Dergisi*, Yıl:43, Sayı:507, Mart 2004, Ss. 46-52.
- Gözel Emine; (2009), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Hakkındaki Görüşleri, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Greene, Robert & Elffers, Joost; İktidar, Güç Sahibi Olmanın 48 Yasası, Çeviren: Babayiğit, Zeliha, İyidoğan, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 2000.
- Güçlü, N., 2001. Zaman Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (25), Ss.87-105.
- Gülcan, A. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, A. (2013). "Örgütsel Stres ve Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yolları", Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güler, D., & Çakır, G. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin sınav kaygısını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (39), 82-94.
- Güler, B. K. ve Emeç, H. (2006). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 129-149.

- Gültekin, F., 2008. Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetiminin Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama.(Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: *Dumlupınar Üniversitesi (DÜ)*
- GÜMÜŞ, M. (1999). Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar, İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Gümüş, H. (2015). Evli Bireylerin Sosyal Destek Düzeyleri ile Yaşam Doyumları ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüşgül, O. (2013). Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde ve Türkiye'de Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Anlayışlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.*
- Gümüştekin, G. E., ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1).*
- Güner, F., Çiçek, H., & Ali, C. A. N. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6(3).*
- Güney, S., Davranış Bilimleri, Ankara, 2008
- Güney, S. (2011). *Davranış Bilimleri*. 6. Baskı. Ankara: Nobel
- Güney, S. (2012b), Örgütsel Davranış, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Güney, S. (2013), Davranış Bilimleri, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Gürbüz M, Aydın Ah. Zaman Kavramı ve Yönetimi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012; 1-20.
- Gürcan, N. (2018), “Üniversitedeki Kız Öğrencilerin Yeme Tutumlarının Yaşam Doyumu ve Çocukluk Çağı Travmaları ile İlişkisi”, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gürel, E. & Gürbüz, D. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel

- Gürel, E. B. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş tresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (42), 1431-1438.
- Haktanır, M. (2016). *İş Stresi Yaratan Faktörler ve Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Hanbay, E., Keskin, B. ve Kahrıman, M. (2017). Spor yapan bireylerin yaşam doyumlarının araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 1305-1313.
- Harvard Business School Publishing Corporation. (2006). *Zaman Yönetimi*. (Çev. Ahmet Kardam). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Hartley H.J., Kramer J.A. (1991) Time Management And Leadership Styles: An Empirical Study Long-Term Health Care Administrators, *J Health Educ*.
- Hasanoğlu, Y. (2019). Sosyal Medya Kullanım Düzeyinin Yanlızlık ve Yaşam Doyumu Açısından İncelenmesi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of psychology*, 141(6), 565-579.
- Hayman DT (1998) The relationship of traumatic life events and symptoms of post traumatic stress to academic performance and the influence of learned resourcefulness on this relationship in a nonclinical population of college students. Doktora Tezi, The University of Florida.
- Haynes, Marion, E., Kişisel Zaman Yönetimi, Çev. Yaşar Bülbül, Alfa Basım Yayım Ltd. Şti, İstanbul, 1999
- Heller, D., Watson, D., & Illies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130, 574-600.
- Hellsten Lm. (2005). The Development And Validation Of A Time Management Instrument For Exercise Adoption, Participation, And Adherence. University Of

Alberta, Measurement, Evaluation, And Cognition Department Of Educational Psychology, Degree Of Doctor Of Philosophy, Alberta.

Hendry, Charles, "Making Most Of Time" Nurse Researcher, Vol 12, No2, Rns Publishing, Usa, 2004, 81-88

Hessels, J., Rietveld, C. A. ve van der Zwan, P., (2017). Self-employment and workrelated stress: The mediating role of job control and job demand, *Journal of Business Venturing*, 32 (2), 178-196.

Hisli Şahin, N., *Stresle Başa Çıkma*, Ankara, 1998.

Hong, S-M. and Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *The Journal of Psychology*, 128 (5), 547-558.

Hsieh, C. (2011). Counting Importance: The Case of Life Satisfaction and Relative Domain Importance . *Social Indicators Research* , 217-226.

Hughes, B. ve Boothroyd R. (2002). *Günlük hayatın stresine son.* (S. Koçak, Çev.). İstanbul: Doruk.

Hutter, F. (2020). The role of international employees in the austrian tourism and leisure time management sector/Author Ferdinand Hutter, BA (Doctoral dissertation, Universität Linz).

Kıran, H. (2007). *Zaman Yönetimi*, Anı Yayıncılık, Ankara, Ss. 119-120.

Hwang, J.-L., Junghoon, J., Seulgi, C., Hosung, K., Samuel, S. (2014). The Impact of Occupational Stress on Employee's Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment. *International Journal of Hospitality Tourism Administration*, 15 (1), 60-77.

Ildız, G.Ö. (2009) "İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Işık, Ö. G. ve Koçak, Ö. F. (2014). İletişim Fakültesi Öğrencilerinin yaşam doyumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk İletişim*, 8 (3), 281-300.

- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostistky, H., Barnoy, D., Filshtinsky, V., & Bluvstein, I. (2015). Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post-traumatic growth. *International journal of mental health nursing*, 24(5), 403-412.
- Ivancevich, J. Konapske, R. Matteson, M., 2006. *Organ Behave Manage New York:* Mcgraw Hill
- İçdem U. Çalışanlarda İş Stresinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Sendika Üyeliği Rolünün Belirlenmesi: Isparta İli Sağlık Çalışanları Üzerine Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2018.
- İlbay, A. B., Yiğit, Y. ve Özişli, Ö. (2016). Emeklilerin yaşam doyumu ve rehberlik ihtiyacı- Sakarya örneği. *Journal of Behavior at Work*, 1 (1), 36-47.
- İlerleyen, E. (2014). *Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- İncekara, T., (2018). *Üniversite öğrencilerinde vücut algısı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.
- İşcan, Ö. M. Sayın, U. (2010), ‘‘Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki’’, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 24, Sayı 4, Erzurum, s.199-200.
- Joos, A. (2020). Psychosomatic medicine and covid-19 pandemic. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89, 263-264.
- Joung, H-M. and Miller, N. J. (2007). Examining the effects of fashion activities on life satisfaction of older females: activity theory revisited. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 35 (4), 338-356.
- Jones, K. (2000). *Zamanı Kullanma*, (A.C. Akkoyunlu, Çev). İstanbul. Doğan.

- Josephs R. (1996), Zaman Yönetimi. (Çev: Özlem Koşar) 3.Basım, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Judge, T. A., Locke, E., Durham, C. ve Kluger, A. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83.1, 17-34.
- Kaas, E. T. Ve Artımaç, A. (2017). Free Time Management, Leisure Participation And Satisfaction İn University Students, *Journal Of Educational And Instructional Studies İn The World*, 7(4): 20-29.
- Kaba, İ., Erol, M. ve Güç, K. (2017). Yetişkin yaşam doyumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 1-14.
- Kabakçı, Ö. F. ve Totan, T. (2013). Sosyal ve duygusal öğrenme becerilerinin çok boyutlu yaşam doyumuna ve umuda etkisi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6 (1), 40-61.
- Kadanalı, E., & Yazgan, Ş. (2012). Kırsal turizmin ekonomik-sosyal ve çevresel etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2012(2), 97-100.
- Kalaycı, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: işe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2), 125-143.
- Kandemir, H., Dirik, B. ve Narin, M. (2016). Evde yaşayan öğrenci ile yurttan yaşayan öğrencinin yaşam doyum düzeylerinin yapısal eşitlik modeli ile analizi. *İş ve Hayat*, 2 (4), 275-291.
- Kang, C. M., Chiu, H. T., Hu, Y. C., Chen, H. L., Lee, P. H., & Chang, W. Y. (2012). Comparisons of self-ratings on managerial competencies, research capability, time management, executive power, workload and work stress among nurse administrators. *Journal of nursing management*, 20(7), 938-947.

- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015), “İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü”. Selen Doğan (Ed.), *Yaşam Doyumu* içinde (s. 39-72). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kara, D. (2009). Eğitim-öğretim yaşantısında stres yaratan faktörler ve aile özelliklerine göre öğrencilerin stresle başa çıkma davranışlarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 255-263.
- Kara, F. M., Kelecek, S. ve Aşçı, H. (2014). Sporcu eşlerinin yaşam doyumu ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 25 (2), 56-66.
- Kara, F. M., Gürbüz, B., Kılıç, S. K. ve Öncü, E. (2018). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının serbest zaman sıkılma algısı, yaşam doyumu ve sosyal bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Computer and Education Research*, 6 (12), 342-357.
- Karabacak, G. (2013). İş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi.
- Karabulut S. (1996). Çağdaş Yöneticiye Yeni Ufuklar. Yönetimde 3 Boyut. Zaman-Toplantı-Stres Yönetimi. Mega Basım A.Ş., İstanbul, S.63-115.
- Karacaoğlu, Korhan, Çetin, İdris: “İş Yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: afad Örneği”, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi. C.5, No:1, 2015, Ss.46-69.
- Karaca, A. ve Dede, N. P. (2017). Kamu kurumlarındaki kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki: Tunceli örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 150-158.
- Karagöz, Y., Kınır, S., Mesci, M. Ve Akbaş, Z. (2010) Zamanın Etkin Kullanımını Sağlayan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23: 97–108.

- Karagül, K. (2011), ‘‘Örgütsel Stres ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği’’, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Balıkesir.
- Karakoç, N. (1990). İşletmelerde Etkinliği Belirleyen Bir Kaynak: Yönetmel Zaman, *Mpm Verimlilik Dergisi*. Cilt 2, 33-44.
- Karamustafa, K., & Öz, M. (2010). Türkiye’de konaklama işletmelerinin web sitelerinde Yer verilen faktörlerin başarımı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 189-218.
- Karaoğlan, A.D., (2006). Üst Düzey Yöneticilerin Zaman Yönetimi. *Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Karasu G. Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimin İncelenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Doç. Dr. L. Şenturan). İstanbul, 2015.
- Karavardar, G. ve Korkmaz, C. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve stresle başa çıkma stratejilerinin incelenmesi: Giresun Üniversitesi işletme bölümü örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 83, 33-46.
- Kartal, S. E., Yirci, R. ve Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Kayışyapar, İ. (2019). Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi (Erzurum İlinde Bir Araştırma) Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.
- Kaymaz, K., Gürsakal, N., & Eroğlu, U. (2010). Analyzing The Relationship Between Signature And Personal Traits: A Research On Managers. *Is, Guc: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources*, 12(3).
- Keenan, Kate (2004). *Zamanı Doğru Kullanma*, (Çeviren: Ergin Koparan).(3. Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Kelecek, S., Altıntaş, A., Kara, F. M. ve Aşçı, F. H. (2015). Fitness liderlerinin iş ve yaşam doyumunun belirlenmesinde tutkunluğun rolü: Ankara ili örneği. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 26 (1), 9-17.
- Kelly, E., William & Johnson, L., Judith : “Time Use Efficiency And The Five-Factor Model Of Personality”, *Education*, Volume:125, Number:3, Year:Spring 2005, Pp. 511-515.
- Keresteci, G. T. (2011). Zaman Yönetimi: Literatür Taraması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.
- Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Keskin, Gülümser (1997). “Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları, No:2, Ss:141-164.
- Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of job stress on job attitudes and life satisfaction in college lecturers. *International journal of information and education Technology*, 4(3), 270.
- Kılıç S. (2015) Zaman Yönetimi ve Zamanı Etkin Kullanma (Rize Aile Hekimliği Çalışanları Örneği). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015
- Kılıç, A. (2004). Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların “Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri”, Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Kılınç T. (1994) Zaman ve Toplantı Yönetimi. Tüside-Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, Kocaeli.
- Kıngır S. (2007), Yönetimsel Anlamda Zamanın Etkin Kullanımı ve Bir Araştırma, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Kıngır, S., Şimşek, Ş. (2006). *Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel.
- Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O., (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*. 7 (1), Ss.126-145.
- Kibar, B., 2014. “Karabük Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Klarreich, S. H. (1999). *Stressiz Çalışma Ortamı*. (B. Güngör, Çev.). Ankara: Öteki.
- Kocabaş İ., Erdem R. (2003) Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2):203-210.
- Kocagazıoğlu Yeşil, Sevtap (2019). *Adli Alanda Çalışanlarda Adil Dünya İnancı, Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İÜ Cerrahpaşa Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul
- Koçak, Ö. F. (2016). Kişilerarası çatışmalar ve yaşam doyumu ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1956-1977.
- Koçer, C. (2016). *Kariyer Yönetimi-iş stresi ilişkisi ve imalat sektöründe bir araştırma* (Master's thesis, ESOGÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kolbaşı, E. ve Bağcı, Z. (2019). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. Bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (4), 119-123.
- Koşoçaydan, S. D. (2011). *Büyük alışveriş merkezlerinde çalışanları etkileyen stres kaynakları üzerine bir araştırma: Edirne ili örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Korkmaz, C. (2017). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Uygulama, Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Giresun.

- Korkmaz, M., Germir, G. N., Yücel, A. S. ve Gürkan, A. (2015). Yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olan sosyodemografik bileşenler üzerine bir analiz. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 78-111.
- Koydemir, S., & Schütz, A. (2014). Almanya'daki Türk göçmenlerde yaşam doyumu: Kültürel kimlik ve benlik kurgularının rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(42).
- Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köksal, O. (2014). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar. *İş ve İnsan Dergisi*. 1.1, 53-62.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12), 191-210.
- KULUALP, H. G., & DEMİR, A. (2020). Çeşitlilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kimya endüstrisinde incelenmesi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(4), 1010-1026.
- Kurtuluş, K. (2010). Araştırma yöntemleri. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Küçük, M. (2014). Orta Öğretim Kurumu Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Tutumları (Adıyaman İli Örneği), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Küçükaltan, D., Karalar, S., & Keskin, G. (2013). Etkili zaman yönetimi uygulamalarında yöneticileri engelleyen zaman tuzakları: Edirne il merkezindeki tekstil fabrikalarında görev yapan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013(1), 65-73.
- Kyngas Ha, Skaar-Chandler Ca, Duffy Me. (2000). The Development Of An Instrument To

- Measure The Compliance Of Adolescents With A Chronic Disease. *Journal Of Advanced Nursing*, 32(6):1499-1506.
- Lakein, A.: (1995), *Zaman Hayattır: Zamani Ve Hayatı Nasıl Kontrol Edersiniz?*, (Çev. S. Tezcan), Rota Yayınları, İstanbul.
- Lambert, M. D., Torres, R. M., & Tummons, J. D. (2012). The Influence of Time Management Practices on Job Stress Level among Beginning Secondary Agriculture Teachers. *Journal of agricultural education*, 53(1), 45-56.
- Landrum, Brittany, “The Impact of Organizational Stress and Knight, Danica K., Burnout on Client Engagement”, Journal of Flynn, Patrick M.: Substance Abuse Treatment, C.42, No:2, 2011, Ss. 222-230.
- Lance, C. E., Mallard, A. G. and Michalos, A. C. (1995). Tests of the casual directions of global- life facet satisfaction relationships. *Social Indicators Research*, 34, 69-92.
- Larsen, R. J., Diener, E. D., & Emmons, R. A. (1985). An evaluation of subjective well-being measures. *Social indicators research*, 17(1), 1-17.
- Latif,H., Fidan, F. Ve Uçkun, G. (2004). Örgütlerde Zaman Kaybettiren Faktörler: Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Bir Kamu Örneği). *Yönetim Dergisi*, 15 (49), 41-53.
- Lazarus, Richard S.: “Psychological Stress in the Workplace”, *Journal of Social Behavior and Personality*, C.6, 1991, Ss.1- 13.
- Lehrer, P. M., Carr, R., Sargunraj, D., & Woolfolk, R. L. (1994). Stress management techniques: are they all equivalent, or do they have specific effects?. *Biofeedback and Self-regulation*, 19(4), 353-401.
- Linn, L. S., Yager, J., Cope, D., & Leake, B. (1985). Health status, job satisfaction, job stress, and life satisfaction among academic and clinical faculty. *Jama*, 254(19), 2775-2782.
- Linacre S (2016) StreSsing the importance of stress. *Human Resource Management International Digest*, 24(6): 37-39.

- Looi, M. K. (2020). Covid-19: Japan declares state of emergency as Tokyo cases soar. *British Medical Journal*, 369, m1447.
- Louis, J; (1989) *Zamanı Kullanma Sanatı* (Çeviren: İsfendiyar Açıksöz), Altın Kitapları Yayınları, İstanbul
- Luhmann, Maïke; Lucas, E. Richard; Eid, Michael; Diener, Ed (2013). The Prospective Effect of Life Satisfaction on Life Events, *Social Psychological and Personality Science*,4(1), 39-45.
- 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.
- Mackenzie, R. A. (1985). *Zaman Tuzağı*, (Y. Güneri Çev.). İstanbul: Dİgi Yayınları
- Mackenzie, A. (1989). *Zaman Tuzağı*. (Y. Güneri, Çev.). İstanbul: İlgı
- Mackenzie, R.A. (1990). *The Time Trap*, McGraw Hill, New York.
- Maden Turgut, E. (2010). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi ve İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: a longitudinal analysis. *Journal of personality and social psychology*, 65(5), 1046.
- Maitland, J. (1997), *Zamanınızı Yönetin*. (Aksu, B. Ve Cankoçak, O. Çev.). Ankara: İlkaynak Yay.
- Mastekaasa, A. (1984). Multiplicative and additive models of job and life satisfaction. *Social Indicators Research*, 14(2), 141-163.
- Mateescu, A. ve M. Chraif. (2015). The Relationship between Job Satisfaction, Occupational Stress and Coping Mechanism in Educational and Technical Organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 187, 728-732.

- McShane, S., & Von Glinow, M. (2016). *Örgütsel Davranış* (2 b.). (A. Günsel, & S. Bozkurt, Çev.) Nobel Kitabevi.
- Moore, Kathleen A., Cooper, Cary L. (1996). "Stress in Mental Health Professionals: A Theoretical Overview" , *International Journal of Social Psychiatry*, C.42, No:2, Ss.82-89.
- Moeller C, Chung- Yan GA (2013) Effects of social support on professors' work stress. *International Journal of Educational Management*, 27(3): 188-202.
- Morgan, G., 1996, "İşte ve Yaşamda Stres'i Yenmenin Yolları", Çev. Şebnem Çağla, Ruh Bilim Yayınları, İstanbul.
- Morgenstern, J. (2004). *İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin*, T. Akal (Çev.), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Mucuk, İsmet. *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitapevi, İstanbul, 1998.
- Mulligan, E. (2002). Yaşam yönetimi/hayatınızı 7 günde değiştirin. Çev. Fatma Can Akbaş). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Mustafa, Ş. İ. T. (2016). Türkiye'de turizm sektörünün istihdama katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.
- Murphy, L. R. (1996). Stress management in work settings: A critical review of the health effects. *American journal of health promotion*, 11(2), 112-135.
- Nakip, M. (2003). Pazarlama araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli)Uygulamalar. Ankara:Seçkin yayıncılık.
- Nazik, H., Demirel, H., & Arlı, M. (1999). Evli Kadınların Zaman Kullanımları. *Mesleki Eğitim Dergisi*, 1(2), 39-56.
- Naseem, K. (2018). Job stress, happiness and life satisfaction: The moderating role of emotional intelligence empirical study in telecommunication sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 7-14.
- Near, J. P. (1984). Relationships between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Test of a Causal Model. *Social Indicators Research*. 15, 351-367.

- O'Connel, B. (2004). *Solution Focused Stress Counselling*. London: Sage Publications.
- Oflaz, Müberra, *İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi Ve Buna Yönelik Bir Uygulama*, (İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2018.
- Okan Ö., Fettahoğlu, S. (2000) *Bankacılık ve Zaman Yönetimi*. Banka ve Para Teknolojileri Dergisi.
- Okumuş, E. (2011). *Zamanın Toplumsal Gerçekliği*. İstanbul: Özgü.
- Okutan, Mustafa ve Tengilimoğlu, Dilaver. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 3, 15-42
- Olson, J. (1999). *Organize Olma: Atak Yöneticinin Rehberi*, Çeviren: Yarmalı, E., Sabri, İstanbul. Hayat Yayınları.
- Onay, M., Kılıcı, S. (2011), "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, s.365.
- Onur, B. (1997). *Gelişim psikolojisi, yetişkinlik, yaşlılık, ölüm*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Orly M, Deborah C, Pnina P (2009) Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3): 266-288.
- Otrar, M. ve Fındıklı, E. B. (2014). Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ataşehir örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39 (39), 145- 157.
- Öktem Mk. (1993). Zaman Yönetimi: Örgütsel Etkililiği Artırmada Zaman Faktöründen Yararlanılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1):217-236.
- Ölçer F. Verimli Zaman Kullanımının Etmenleri. *Amme İdaresi Dergisi*. 32(3); 129-148, 1999.

- Önder, F. C. (2015). Öznel İyi Olma, (Ed. Selen Doğan), *Yaşam Doyumu*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 1-22
- Örkün, Ü., (2011). *Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Örücü, E., Tikici, M., & Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği.
- Özalp, Y. B. (2014). Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle başetme stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Özbiçer, S. M. (2018). *Duygusal zekâ geliştirme programı'nın ergenlerin duygusal zeka ve yaşam doyumu düzeylerine etkisi: Deneysel bir çalışma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özcanlı D, İlgün S. Yoğun Bakım Hemşireliği ve Zaman Yönetimi. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi. 12(1-2); 23-25, 2008.
- Özçelik, G. (2006). *Moda Eğitimi Veren Kurumlarda Etkili Zaman Yönetimini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış YI Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özçelik, N., Gülsün, M., Özçelik, F., & Öztosun, M. (2012). Yöneticilerin Zaman Yönetimi Becerilerinin İş Stresi Üzerine Etkisi. *Anatolian Journal Of Clinical Investigation*, 6(4).
- Özdemir Aysun; (2006), Farklı Örgüt Kültürü Olan İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Afyon.

- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, A., Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., & Doğan, Y. (2003). Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve iş tatmini farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 125-138
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, Ocak-Haziran, 1-20.
- Özdil, ve diğerleri (2012). Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Uzman Doktorların Zaman Yönetimi. *Akademik Bakış Dergisi*, 28(1), 1-16.
- Özekes, N. B. Ç. (2014). Yaşanılan kentin büyüklüğü, yaşanılan mekanın özellikleri, eğitim, cinsiyet faktörleri açısından yaşlıların yaşam doyumları ve günlük yaşam aktiviteleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 15 (2), 476-496.
- Özer, M. A. (2008). Verimli Örgüt Yönetimi için Zaman Yönetimi. *Çimento 95 İşveren Dergisi*, 24(1), 16-35.
- Özer, M. A. (2012). Çalışma Hayatında Zaman Tuzakları Ve Zamanı Etkin Yönetmek. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 45-75.
- ÖZGEN, H. (1992). "İşletmelerde Zaman Yönetimi", *Standard Dergisi*, Ekim 1998, s. 56.
- TÜRKMEN, şim Modeli: Yöneticiler İçin", *MPM Yayınları*: 48, Ankara.
- Özgen, H. (1998). İşletmelerde Zaman Yönetimi. *Standard Dergisi*, Ekim, (S 56).
- Özgen, H., & Doğan, S. (1997). Zaman Yönetiminde Yeni Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları. *Standard Dergisi*, Yıl, 36, Mayıs, 136-145.
- Özgen F. (2012), "Ç.O.M.Ü Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi", Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Beden

- Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- zgney S. Yönetici Hemşireler Açısından Zaman Yönetimi ve Yönetici Hemşirelerin Zaman İle İlgili Varsayımlarının Tespitine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1996.
- zkan Leyla; (2008), Artvin İli Ormancılık rgtnde alışan Teknik Elemanların Zaman Yönetimi Açısından İncelenmesi, Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kars.
- zmutaf, N. M. (2006), ‘‘rgtlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım’’, Ege Üniversitesi Su rnleri Dergisi, Cilt 23, Sayı (1-2), İzmir, s.77.
- Öztürk, M. (2019). Kariyer Yönetimi ve İş Stresi İlişkisi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi rneği, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Öztürk m. (1997). Tip 1 Diabetik ocuklarda Davranış Sorunları ve Diabet Kontrolü İle İlişkisi. İ. . ocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Uzmanlık Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç.Dr.  Tüzün)
- Öztürk, M. ve Yıldız, M. (2017). Yaşam doyumunu ve suç korkusu arasındaki ilişki (Mersin rneği). *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1), 657-674.
- Özyürek, A. ve Erbay, F. (2015). Okul ncesi ğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 31-48.
- Passig, D. (2003). Future-Time-Span As A Cognitive Skill İn Future Studies. *Futures Research Quarterly*, 19(4), 27-48.
- Pavot, W. ve E. Diener. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*. 5.2, 164-172.
- Pehlivan, İ. (1994). Stresle Başa ıkmada Bireysel ve rgtsel Stratejiler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27(2), 803-815.

- Peltekoğlu F. (1996). Zamanı İyi Kullanmak Zorundayız. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 8(86):4.
- Pınar, İ. (2019). Tekstil Sektöründe Yöneticilerin Zaman Yönetimine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, M. (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performansı Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Ankara, 58-79
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (2), 25-44.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (1), 267-287.
- Proctor, Carmel L.; Linley, P. Alex; Maltby, John (2009). Youth Life Satisfaction: A Review of the Literature. *Journal of Happiness Studies*, 10(5), 583-630.
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., & Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General psychiatry*, 33(2).
- Quick, J. C., Macik-Frey, M. ve Nelson, D. L., (2017). Job Stress, (Editör: Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology: Elsevier, p. 467-474.
- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G. Ü. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (49), 1851-1868.
- Riggio, R. (2014). *Industrial/Organizational Psychology* (6 b.). (B. Özkara, Çev.) Nobel.
- Robbins & Sanghi, 2006, *Organizational Behavior*. (11th Edition.), India: Dorling Kindersley Publishing. Accessed 2nd January.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). Örgütsel Davranış (İnci Erdem Çev.). Nobel,nAnkara.
- Ross, Randall R., Intervention in Occupational Stress: A Handbook Altmaier, Elizabeth M.: of Counselling for Stress at Work, Londra, Sage Publications, 1994.
- Rowden, R. W., & Conine, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of workplace Learning*.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). “Örgütsel Psikoloji”, Ezgi Kitabevi: Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., Paşa, M. (2002). *Zaman Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1996), Örgütsel Psikoloji, 2. Basım, Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2003). Örgütsel Psikoloji, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, *Furkan Ofset, Bursa*.
- Sabuncuoğlu, Z., Paşa, M. Ve Kaymaz, K., 2010. Zaman Yönetimi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 202s
- Sadri, G. ve Marcoulides, G. A. (1997). An examination of academic and occupational stress in the USA. *International Journal of Educational Management*, 11 (1), 32-43.
- Sağır, M.(2015), Öğretmenlerin Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Turkish Journal of Education, Volume.4, Issue.3.
- Sahoo, K. (2018). Organizational well-being: a new theoretical model and recommendations for future research. In D. K. Bhattacharyya (Ed). *Statistical tools and analysis in human resources management*. (p.220-241).United States of America: IGI Global.
- Sayan, İ. (2005). *Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi*, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yard. Doç. Dr. Nefise Bahçecik)).

- Saygısever Yasemin; (2002), İşletme Yöneticilerinin Etkin Zaman Kullanımı ve alışanlar Açısından Zaman Yönetiminin Araştırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Scarborough, C.F., Lindquist, J.D.: (2005), *Time Management And Polychronicity comparisons, Contrasts, And Insights For The Workplace*, Journal Of Managerial Psychology, Vol 14, No 3/4
- Scout M. (1997). Zaman Yönetimi. İkinci Baskı, Çeviri: Çelik Aç, Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti., İstanbul.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oisi, S., Dzokoto, V. and Ahadi, S. (2002). Culture, personality and subjective well-being: integrating process models of life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (4), 582- 593
- Schreiber, J. L. S. (1997). Zamanı Kullanma Sanatı (İ. Açıksöz, Çev.). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Schriber, J. B., & Gutek, B. A. (1987). Some Time Dimensions Of Work: Measurement Of An Underlying Aspect Of Organization Culture. *Journal Of Applied Psychology*; *Journal Of Applied Psychology*, 72(4), 642.
- Schuler, R.S. (1979). Managing Stress Means Managing Time, *Personel Journal*, December, No.58, Ss: 851-854.
- Selye, H. (1907). *The Stress Of Life-Revised Edition*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Semerci, Ç. (2004). İlköğretim Türkçe ve Matematik Ders Kitaplarını Genel Değerlendirme Ölçeği. *Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Yayınları Dergisi*, 28(1). 49-54.
- Sevinç, F., & Özel, Ç. H. (2018). Boş Zaman Aktivitesi Olarak Dalış ve Yaşam Doyumu İle İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 397-415.

- Shetelife, J. (2002). "Time Managment", Insurance Brokers Monthly And Insurance Adviser, *Lyn*, 52 (4), 26-2.
- Shin, Bongsik, Liu Sheng, Olivia R., Higa, Kunihiko (2000). "Telework: Existing Research and Future Directions", *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, C.10, No:2, Ss. 85–101.
- Siedlecki, K. L., Tucker-Drob, E. M., Oishi S., Salthouse. T. A. (2008). Life Satisfaction Across Adulthood: Different Determinants at Different Ages. *Journal of Positive Psychology*. 3: 153-164.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi* (2.Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Silahtaroglu F. (2004). Akademisyenlerde Zaman Yönetimi. G.O.P Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tokat, (Danışman: Yard.Doç.Dr. K Ardıç).
- Silver, Lee (1988), *Time Management For The Creative Person*, New York: Three Rivers Press
- Smith, J. (1998), *Daha İyi Zaman Yönetimi*, (Çimen, A. Çev.). İstanbul: Timas Yayınları
- Smith Hw. (1998). *The 10 Natural Laws Of Successful Time And Life Management*. Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası. İkinci Basım, Çeviri: Çelbiş A, Sistem Yayıncılık ve Mat.San.Tic.A.Ş., İstanbul.
- Smith, W. H. (2007). *Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası*, (A. Çelbiş Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Smythe Jaf., Robertson It. (1999) On The Relationship Between Time Management And Time Estimation. *British Journal Of Psychology*, 90(3):333-347.
- Softa, H. K., Karaahmetoğlu, G. U., Erdoğan, O., & Yavuz, S. (2015). Yaşlılarda Yaşam Doyumunu Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 8(1), 12-21
- Solmuş, T. (2010), *İşyeri Terapisi*, Papatya Yayıncılık, İstanbul.
- Sop, S, A. (2014). İş baskısı, iş-serbest zaman çatışması, meslek memnuniyeti ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir inceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 1 (1), 1-14.

- Soylu, Y. ve Kabasakal, Z. (2016). Evli kadınların yaşam doyumunun evlilik doyumu ve çalışma durumu ile ilişkilerinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 215-221.
- Soysal, A. (2009), ‘‘İş Yaşamında Stres’’, Çimento İşveren Dergisi, İstanbul, Sayı 3, Cilt 23, Ss.17-37.
- Sökmen, A. (2012). Yöneticiler zamanı nasıl yönetiyor? Ankara’daki hastanelerde bir uygulama. *Journal of Business Research-Turk/ İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 126-140.
- Sucu, Yaşar; Yönetmel Zamanın Etken Kullanılması, El Kitabı, Bolu, Ekim 1996.
- Sung, K. W. (2003). ‘‘Influencing Variables on Life Satisfaction of Korean Elders in Institutions’’, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 33, Issue.. 8, (1093-1100).
- Sungur, S. (2018). Özel Okul Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Süsin, M. (2012). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Hakkındaki Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetim Ve Denetimi Bilim Dalı.
- Süvarioğlu S. (2002). Zaman/Yaşam Yönetimi. İçinde: *Örgütte Kişisel Gelişim*. Ed: Aslan Ae, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Ltd.Şti., Ankara, S.372-399.
- Stalk, G. And Hout, T.M. (1990). *Competing Against Time: How Time-Based Competition Is Reshaping Global Markets*. Free Press, New York.
- Stroud, J.M., 1967. The Fine Structure Of Psychological Time. *Annals Of The New York Academy Of Sciences*, 138 (2), Pp. 623-631.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work management and prevention*. Burlington: Elsevier.
- Szilagry, A.D., Wallace, M.J. (1980). ‘‘Organizational Behavior and Performance’’, USA.

- Şar, A. H., Işıklar, A. ve Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 257-271.
- Şeker, B. D. ve Akman, E. (2015). Farklı ülkelerden üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma ve yaşam doyumları üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 106-119.
- Şahin, D.C. (2015). Verimli Örgüt Yönetimi İçin Zaman Yönetimi: Bir Özel Hastane Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi, Ankara.
- Şahin, F. Y. ve Sarıdemir, T. (2017). Okul müdürlerinin liderlik stillerine göre öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 391-425.
- Şimşek, M., Çelik A., Soysal A. (2007). *Zaman Yönetimi ve Yönetel Zamanda Etkinlik*. (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tanrıoğan, A. Ve İşcan, S. (2009). Pamukkale Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Akademik Başarıları Üzerindeki Etkisi. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 35, 93-108.
- Tekin, G. O. (2010). "Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Tekingündüz S, Kurtuldu A, Öksüz S (2015) İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 27-42.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumları ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 51-63.
- Tel, F. D. ve Sarı, T. (2016). Üniversite öğrencilerinde öz duyarlılık ve yaşam doyumları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 292-304.

- Tengilimoğlu, D., Tutar, H., Altınöz, M., Başpınar, Öztürk N. Ve Erdönmez, C., (2003). *Zaman Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınları, Yayın No: 476.
- Tengilimoğlu Dilaver, Tutar H, Altınöz M, Başpınar Ö N., Erdönmez C; (2007), (Editör: Hasan Tutar) Sağlık İşletmeleri Yönetimi İçinde, Zaman Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tengilimoğlu D, Coşan P. (2004). Yönetici Asistanlığı. 1. Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, S.237-252.
- Tengilimoğlu, D., Tutar, H., Altınöz, M., Başpınar, N.Ö. Ve Erdönmez, C. (2015). *Zaman Yönetimi*. (Ed: Hasan Tutar). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- TDK, (2021). Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 11/09/2021
- Tobin, S. S., & Neugarten, B. L. (1961). Life satisfaction and social interaction in the aging. *Journal of Gerontology*.
- Traş, Z. ve Öztemel,K.(2019). Examining the relationships between facebook intensity, fear of missing out, and smartphone addiction. *Addicta: The Turkish Journal On Addictions*, 6(1), 91–113
- Tuncer, N. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinin belirlenen sosyal anksiyete düzeylerine göre bilinçli farkındalık ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, Ş., ve Poyraz, C.A., 2015. Günlük Yaşam Stresiyle Baş Etmek için Kullanılan Psikoterapi Yöntemleri. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*. 4(3), ss.133-140
- Turan, E. B., Gülşen, D. B. A. ve Bilaloğlu, M. (2019). Kadın çalışanların yaşam doyumu ile boş zaman engelleri arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi örneği *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 104-114.
- Tutar, H. (Ed.). (2003). *Zaman Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Tutar, H. (Ed.). (2015). *Zaman Yönetimi*. (4.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve Stres Yönetimi*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tutar H, Altınöz M, Ö.Başpınar N, (2004). *Sekreterlik El Kitabı. Temel Sekreterlik Ve Yönetici Asistanlığı*. Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., Ankara, S.329-347
- Tutcu, A. (2018), “*Duygusal Sermayenin İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine İlişkin Duyuşsal İyilik Algısının Aracılık Etkisi*”, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Tümkeya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2016). Duygusal zekâ mizah tarzı ve yaşam doyumu: üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30), 1-18.
- Türe, G. (2013). *Hazırlık Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Stres Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Yeditepe Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkel, S. (1996). Kişi Zaman İlişkisi ve Zamanın Kişi Üzerindeki Etkisi. *Standart Dergisi*, 35(420).
- Türkel S. Ve Leblebici D. N. (2001). *Etkili Zaman Yönetimi ve Uygulaması*, Ankara: Ankara Genç İşadamları Derneği.
- Türkmen, İ. (1999). *Yönetimsel Zaman ve Yetki Devri Açısından Yönetimde Verimlilik*. Mpm Yayınları, 3.
- Tüzün, ve diğerleri., (2018). “*Meslek Yüksekokullarına Sınavsız ve Sınavlı Geçişle Gelen Öğrencilerin Presenteeism, Mutluluk Ve Akademik Başarı Durumlarının Değerlendirilmesi*”, 6. Uluslararası Multidisipliner Avrasya Kongresi, 4-6 Eylül, Roma: 102-112.
- Uğur, A., (2000). “*Çalışma Hayatında Zaman Yönetimi*”, *Mpm Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 12 (143).

- Uğur A. (2007). İlköğretim Okullarında Zaman Yönetimi Programı Uygulamalar ve Sonuçlar. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:694, Kozan Ofset Matbaacılık Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Ankara
- Uğur, A, Kutlu, Ö. (2007). Zaman Yönetimi Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi. Verimlilik Dergisi, (1) , 89-124 .
- Ulukus, K. Süleyman, 2001, “*Stres ve is Verimi*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Uluşahin S. (1999). Zaman Yönetimi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: H Can).
- Ural, A., & Kiliç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi. Detay Yayıncılık. Ankara. 4 Baskı
- Urgancı, Ç. (2018). *İstanbul 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri, algılanan stres düzeyi ve stresle başa çıkma stillerinin evlilik doyumunu yordama gücü* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Uslu, Hüsnü: İşletmelerde Zaman Yönetimi: Eskişehir Arçelik Buzdolabı İşletmesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1997.
- Uyanıker, E. A. (2014). Yönetici Hemşirelerin Genel Öz Yeterlilik İnancı ile Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyduran, İ. M. (2014). İlkokul Yöneticilerinde Zaman Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Uysal, N., Sözeri, E., Selen, F., & Bostanoğlu, H. (2017). Hemşirelik bölümü Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri Ve Yaşam Doyumlarının Belirlenmesi.

- Uysal, H. T., Akbulut, H., & Ertan, S. (2015). Aşırı İş Yükünün Performans Perspektifinden Çalışma Psikolojisinde Negatifliğe Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of International Social Research*, 8(38).
- Uzun Y (2013) Tek gelirli ve çift gelirli ailelerde yaşanan iş aile çatışmasının iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi: Zonguldak ilindeki dershaneler örneği. Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Ünal, A. (2019). *Zaman Yönetimi ve Performans Değerlendirme Arasındaki İlişkinin Öz Değerleme İle Tespit Edilmesi: İstanbul İlinde Bir Araştırma* (Master's Thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ünal, A. Ö., & Şahin, M. (2013). Lise öğrencilerinin yaşam doyumlarının bazı değişkenlere göre yordanması. *Cumhuriyet International Journal Of Education-CIJE* 2 (3), 46-63.
- Ünlü, İ. (2011). Etkili Zaman Yönetimi.
- Ünüvar, P. ve Tagay, Ö. (2015). Çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumunu ve evlilik uyumlarının incelenmesi. *Kadın/Woman 2000 Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 21-44.
- Üzümcü, T. P. ve Akpulat, N. A. (2017). Turizm işletmeleri çalışanlarının iş- aile yaşam çatışması ve yaşam doyumları ilişkisi: Kartepe-Çeşme örneği. *Uluslararası Sosyal araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 1070-1082.
- Vatan F., Sezgin B., Argon G. (1999) Yönetici Hemşireler Açısından Zaman Kullanımı. V11. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Erzurum.
- Valibayova, G. (2018). İş Güvencesizliği Algısının İş Stresi ve İş Performansına Etkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

- Varvogli, L., & Darviri, C. (2011). Stress management techniques: Evidence-based procedures that reduce stress and promote health. *Health science journal*, 5(2), 74.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in Satisfaction Research. *Social Indicators Research*. 37, 1-46.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction.
- Vittersø, J. (2003). Flow versus life satisfaction: A projective use of cartoons to illustrate the difference between the evaluation approach and the intrinsic motivation approach to subjective quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 4(2), 141-167.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C.S. ve Ho, R.C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in china. *Environmental Research and Public Health*, 17, 1729.
- Walter, T. ve Siebert, A. (1981). Student success. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- World Health Organization (2018). *Stress at the workplace*.
- World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Erişim: 16.01.2022 <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Watson M., Parr M., Bliss J.M. (1994). "Are there particular implications for oncologist?", *Psychosocial Oncology*.
- West Annabel Ece, Yetişkin Bağlanma Stillerinin Savunma Mekanizmaları ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin İncelenmesi. Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2018. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- Wilson, Andy: "Time Management For Administrators", *Perspectives*, Volume:3, Number:1, Year:Spring 1999, Pp. 3-7.
- Williams, D., & Godden, W. (1979). Seismic response of long curved bridge structures: experimental model studies. *Earthquake Engineering & Structural Dynamics*, 7(2), 107-128.

- Yamuç, V. A. Türker, D. (2014), ‘‘Kadın ve Erkek Çalışanların Stresle Baş Etme Sürecinde Yönetimden Beklentilerine İlişkin Nitel Bir Araştırma’’, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 9(1), Eskişehir, s.26
- Yavaş, Ü., Öztürk,G., Açık, C.H. Ve Özer, M. (2012). Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 11 (1), 5-10.
- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yavuz, Ö. G. M., & Sünbül, A. M. (2002) İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinde İş Doyumu, Denetim Odağı ve Demografik Özelliklerinin Zaman Yönetimi İle İlişkisi
- Yazıcı, H. Basri: ‘‘En Önemli Sermayemiz Olan Zamanı Etkili Kullanabiliyor muyuz?’’, Kişisel Gelişim: Aylık Kişisel ve Kurumsal Gelişim Dergisi, Temmuz 2004, Ss. 38-39.
- Yenihan, B. Ve Öner, M. (2013). Zamanı Yönetmek: Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E- Dergi*, 2 (2), 56-68.
- Yetim, Ü. (2013). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları
- Yeşil, F. (2009). Hastane Yöneticilerinin Etkili Zaman Yönetimine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, İ. (1991), ‘‘Stres ve Stresle Başa Çıkmada Gevşeme Teknikleri’’, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 6, Ankara, s.182.
- Yıldız, A. (2014). Hastanelerde Zaman Yönetimi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*.

- Yıldız, S., & Bayrakçı, C. (2020). İşyeri Nezaketsizliği ile İş Stresi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529.
- Yıldız, M. (2016). Üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ yaşam doyumu ve depresyonun cinsiyet ve sınıf seviyelerine göre etkileri. *OPUS: Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6 (11), 451-474.
- Yıldız, K. (2018). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi ve Stres Algılarının İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), 80-99.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15 (59), 451-469.
- Yılmaz, A., & Aslan, S. (2002). Örgütsel Zaman Yönetimi. *Cü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 25-46.
- Yılmaz, G., Keser, A., & Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumlarını belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107
- Yılmaz A. Örgütsel Yaşamda Etkin Zaman Yönetimi. 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2015:5-120.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15 (59), 451-469.
- Yılmaz, V. (2012), “Stresin Bireysel Performans Üzerine Etkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Yılmaz, O. (2017). Türkiye Süper Ligi Ve Tff 1. Ligi Takımlarının Alt Yapılarında Çalışan Futbol Antrenörlerinin Zaman Yönetimi Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.

- Yılmazgil, Sema M. (2012). *Türk Kamu Yönetiminde Performans Değerlendirmenin Kamu Çalışanlarının İş Stresine Etkisi*, (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Tezi), Konya.
- Yuncu, E. N., Yurcu, G., & Akıncı, Z. (2020). The Mediating Role of Leisure Time Management in The Effect of Stress Coping Methods on Leisure Satisfaction among Tourist Guides. *Journal of Recreation and Tourism Research/JRTR*, 7(2), 150-189.
- Yurdadön, Caner, *Psikolojik Sermaye ile İş Stresi İlişkisi: Tcdd Makinistleri Üzerine Bir Araştırma*, (Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2018.
- Yüksel, A. K. (2016). Hemşirelerde Zaman Yönetimi ve Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler, (İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Abd, Yüksek Lisans Tezi).
- Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. *Journal of Advanced Nursing*, 17(7), 795-800.
- Zhang, S. X., Tower, N., & St, P. (2020). Unprecedented disruptions of lives and work—a survey of the health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak.
- Zhao, X.R., Qu, H. and Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: a case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, (30), 46-54.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. 2021 Yılı Şehirlere Göre Tesis Sayısı	19
Tablo 2. Antalya'daki 4 ve 5 Yıldızlı Tesislerin Sayıları	20
Tablo 3: Zaman Yönetimi Tanımları.....	32
Tablo 4: Zaman Yönetimi Yaklaşımının Başlıca Katkıları, Güçlü ve Zayıf Yanları	44
Tablo 5 : Dört Kare Tekniği	48
Tablo 6: Faaliyet Planı	49
Tablo 7: Haftalık Plan Tablosu	49
Tablo 8: Günlük Plan	50
Tablo 9: Kişiden Kaynaklanan Zaman Tuzaklarının Yönetimi, Teknikleri ve Çözüm Yolları	54
Tablo 10 : İşten ve Çevreden Kaynaklanan Zaman Tuzaklarının Yönetimi, Teknikleri ve Çözüm Yolları	55
Tablo 11 : İş Stresi Tanımları.....	58
Tablo 12 : Stresin Aşamaları	61
Tablo 13: Stresin Belirtileri	62
Tablo 14: Hayat Olayları Envanteri	66
Tablo 15: Puan ve Anlamları.....	66
Tablo 16 : Yaşam Doyumu Tanımları	72
Tablo 17. Zaman Yönetimi Ölçeğinin ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 18. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	87
Tablo 19. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 20. Zaman Yönetimi Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları	89
Tablo 21: İş Stresi Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları	89
Tablo 22. Yaşam Doyumu Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları.....	89
Tablo 23: Zaman Yönetimi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	90
Tablo 24. İş Stresi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 25. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	92
Tablo 26. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular	92
Tablo 27. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler	93
Tablo 28. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Bilgiler	93
Tablo 29. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular	93

Tablo 30. Katılımcıların Çalıştığı Departmanlarına İlişkin Bulgular	94
Tablo 31. Katılımcıların İşyerlerindeki Pozisyonlara İlişkin Bulgular	94
Tablo 32. Katılımcıların Çalışma Sürelerine İlişkin Bilgiler	94
Tablo 33. Katılımcıların Aylık Gelirlerine İlişkin Bulgular	95
Tablo 34. Otel İş Görenlerinin Zaman Yönetimi Ölçeğine İlişkin Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Yüzde Frekans Dağılımları.....	95
Tablo 35. Otel İş görenlerinin İş Stresi Ölçeğine İlişkin Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Yüzde Frekans Dağılımları.....	97
Tablo 36. Otel İş görenlerinin Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Yüzde Frekans Dağılımları.....	98
Tablo 37. Cinsiyet Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları.....	99
Tablo 38: Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresine Yönelik t-Testi Sonuçları	100
Tablo 39. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumuna Yönelik t-Testi Sonuçları.....	100
Tablo 40. Medeni Durum Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları	101
Tablo 41. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Stresine Yönelik t-Testi Sonuçları	101
Tablo 42: Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları.....	102
Tablo 43. Yaş Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları.....	102
Tablo 44. Yaş Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	103
Tablo 45. Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	104
Tablo 46. Öğrenim Durumları Değişkeninin Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları	104
Tablo 47. Öğrenim Durumları Değişkenine İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları .	105
Tablo 48. Öğrenim Durumları Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	106
Tablo 49.Çalışılan Departman Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları.....	106
Tablo 50. Çalışılan Departman Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	107
Tablo 51. Çalışılan Departman Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	107

Tablo 52. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları	108
Tablo 53. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	109
Tablo 54. İşteki Pozisyon Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	109
Tablo 55. Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları	110
Tablo 56. Çalışma Süreleri Değişkenine Göre İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	111
Tablo 57. Çalışma Süreleri Değişkenine Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	111
Tablo 58. Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Zaman Yönetimi ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları	112
Tablo 59: Aylık Ortalama Gelir Değişkenine İş Stresi Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	114
Tablo 60. Aylık Ortalama Gelir Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları	115
Tablo 61. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi	116
Tablo 62. Zaman Yönetimi ile İş Stresi Regresyon Analizi Sonuçları	117
Tablo 63. Zaman Kayıpları ile İş Stresi Regresyon Analizi Sonuçları	118
Tablo 64. İşteki Zaman Kayıpları ile İş Stresi Regresyon Analizi Sonuçları	118
Tablo 65. İş Stresi ile Yaşam Doyumu Regresyon Analizi Sonuçları	118
Tablo 66. Zaman Tutumları ile Yaşam Doyumu Regresyon Analizi Sonuçları	119
Tablo 67. Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doyumu İlişkisi	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:Araştırmanın Modeli	18
Şekil 2: Zaman Çeşitleri.....	23
Şekil 3: Stresin Sonuçları	67
Şekil 4: Stresin Yönetimi.....	70

EK1- ANKET FORMU

<p>Sayın Katılımcı,</p> <p>Bu anket üzerinde araştırma yapmak amacıyla hazırlanmıştır. Soruların cevaplanması en fazla 7-8 dakika sürmektedir. Soruları cevaplarırken isim belirtmeniz kesinlikle istenmemektedir. Cevaplarınıza ilişkin gizlilik kesin bir şekilde sağlanacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Soruları cevaplandırarak a</p> <p>raştırmaya yapacağınız önemli katkıdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz.</p> <p>AYNUR DEMİR</p> <p>Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı</p>						
BÖLÜM A Demografik Bilgiler						
1.	Yaşınız	a) 24 yaş ve altı	b) 25-34	c) 35-44	d) 45 yaş ve üstü	
2.	Cinsiyetiniz	() Kadın	() Erkek			
3.	Medeni Durumunuz	() Evli	() Bekar			
4.	Öğrenim Durumunuz	() İlköğretim	() Lise	() Önlisans	() Lisans ve lisansüstü	
5.	Çalıştığınız Departman Hizmetleri	() Yiyecek-İçecek	() Önbüro	() Kat	() Muhasebe	
6.	İşteki Pozisyonunuz	() Alt kademe	() Orta ve üst kademe			
7.	Çalışma Süresi ay	() 6 ay ve altı	() 7-12 ay	() 13-18 ay	() 19-24 ay	
8.	Aylık Ortalama Geliriniz TL arası	() 2.500 TL ve altı	() 3.501-4.500 TL arası	() 4.501-5.500 TL arası	() 5.501-6.500 TL arası	
BÖLÜM B Lütfen çalıştığınız kurumu düşünerek aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı belirtiniz.						
Kısım 1. Zaman Yönetimi		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Benden bir iş için yardım istendiğinde hayır diyemiyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Çalışırken zor işlerle karşılaştığımda mazeretler arayıp erteliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Kendimi gereğinden fazla ise adadığımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Stresli olduğumda zamanımı etkin kullanamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Kurumda çalışanlar arasında işbirliği ve dayanışma yaygındır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	İşyerimde zamanımın çoğunu rutin ve gereksiz işlere harcıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	İşimle ilgili katıldığım verimsiz toplantılar bana zaman kaybettiriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	Çalışırken yaptığım telefon görüşmelerimde gereğinden fazla konuşanlar bana zaman kaybettiriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Çalışırken yanıma gelen davetsiz misafirler işlerimi zamanında yapmamı engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	İşyerimdeki sağlıklı çalışma ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	İşyerimdeki merkezi örgüt yapısı zamanın etkin kullanımını engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

12.	İşyerimdeki bürokrasi ortamı çalışanların işle ilgili kararlarda inisiyatif kullanımına izin vermiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	İşyerimin örgüt politikasındaki yetersizlikler zamanın etkin kullanımını engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	İşyerimde, çalışanlar arasındaki koordinasyon eksikliği işlerin zamanında yapılmasını engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.	İşyerimde, çalışanlar arasındaki yetersiz iletişim ortamı işlerin zamanında yapılmasını engelliyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	İşleri birine devretmek yerine kendi başıma yapmaya çalışmam bana zaman kaybettiriyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kısım 2: İş Stresi						
1.	İşteyken kendimi sık sık gergin ve sinirli hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Çoğu zaman, işimden dolayı kendimi bıkmış ve öfkeli hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Çoğu zaman işteyken, endişelenecek bir durum olmadığını düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Çalışırken kendimi genellikle sakin ve huzurlu hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	İşteyken kendimi genellikle baskı altında hissedirim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	İşimle alakalı beni mutsuz eden pek çok unsur vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kısım 3: Yaşam Doyumunu						
1.	Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Yaşam koşullarım çok iyi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Yaşamımdan hoşnutum .	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Katılımınız için teşekkürler...						

Ek2 ETİK KURUL RAPORU



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 23.06.2022
TOPLANTI NO : 2022/05

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 28:

04/06/2022 tarihli Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP'ın Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP danışmanlığında yürütülen “Pandemi Döneminde Otel Çalışanlarının Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Analiz Edilmesi” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ASLI GİBİDİR

Prof. Dr. Elif ÇEPNİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Aynur DEMİR, 1996 yılında Düzce’de doğmuştur. Boğaziçi ilköğretim okulunda ilk ve orta öğretim eğitimini almıştır. Düzce Anadolu lisesinde lise eğitimini tamamladıktan sonra 2019 yılında Karabük üniversitesi turizm işletmeciliği lisans bölümünden mezun olmuştur. Ayrıca 2022 yılında Anadolu üniversitesi Açık öğretim fakültesi sağlık yönetimi lisans bölümünden mezun olmuştur. 2019-2020 öğretim yılı güz döneminde Karabük üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, turizm işletmeciliği yüksek lisans programına kayıt olmuştur.

Yayınlar:

- KULUALP, H. G., & DEMİR, A. (2020). Çeşitlilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kimya endüstrisinde incelenmesi. Journal of Humanities and Tourism Research, 10(4), 1010-1026.