

## SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ZAMAN YÖNETİMİ İLE İŞ-YAŞAM KALİTESİNİN İLİŞKİSİ

(Araştırma Makalesi)

Seda UYAR (\*)

Ramazan KIRAÇ (\*\*)

Fatma ÇİFTÇİ KIRAÇ (\*\*\*)

### Öz

*Bu çalışmada örgütsel literatürde sağlık çalışanlarının çalışma ilişkilerini etkilediği düşünülen zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi değişkenlerinin ilişkileri araştırılmıştır. Araştırma Konya'da bulunan bir devlet hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen iş-yaşam kalitesi ölçeği ve Bülbül (2014) tarafından geliştirilen zaman yönetimi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu her iki ölçekte likert tarzında hazırlanmıştır. İş yaşam kalitesinin Cronbach-Alpha değeri 0,852, zaman yönetiminin Cronbach-Alpha değeri 0,819 çıkmıştır. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilen verilen SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi arasında korelasyon analizi yapılmış olup aralarındaki ilişki anlamlı çıkmıştır ( $p<0,05$ ). Analiz sonucuna göre zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Programlı çalışma ve planlı çalışma arttıkça iş yaşam kalitesi de artmaktadır. Zaman yönetimi arttıkça, kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, aile iş yaşam dengesi de artmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Zaman Yönetimi, İş Yaşamı Kalitesi, Sağlık, Sağlık Çalışanları, Hastane.

**JEL: I10**

\*) Arş. Gör, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Yönetimi Bölümü

(e-posta: seda\_inan@outlook.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8051-8464>

\*\*) Arş. Gör Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

(e-posta: ramazan46k@gmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8032-1116>

\*\*\*) Arş. Gör, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

(e-posta: fatma\_CIFTCI@hotmail.com.tr) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5996-9068>

## ***Relationship Between Time Management and Work-Life Quality in Healthcare Employees***

### ***Abstract***

*In this study, the relationship of the quality of work life variables that affect their relationship with the considered time management of health professionals working in organizational literature was investigated. The research was carried out in a public hospital in Konya. In the research, the Work Life Quality Scale developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) and the Time Management Scale developed by Bülbül (2014) were used. Likert style was prepared in both scales. The Cronbach-Alpha value of work life quality was 0,852 and the Cronbach-Alpha value of time management was 0,819. In the study, the data obtained using the face-to-face survey method were analyzed and interpreted in the Statistical Package for the Social Sciences program. A correlation analysis was made between time management and work quality of life, and the relationship between them was significant ( $p < 0.05$ ). According to the results of the analysis, a positive meaningful relationship has been reached between time management and work life quality. As the programmatic and planned work increases, the quality of work life increases. As time management increases, career satisfaction, general well-being, control of work, and family-work-life balance also increase.*

**Keywords:** *Time Management, Work-Life Quality, Health, Healthcare Management, Hospital.*

**JEL:** *I10*

### **1. Giriş**

Günümüzde, bilim ve teknolojinin hızlı değişim ve gelişim göstermesi iş hayatının daha karmaşık hale gelmesine neden olurken sağlık çalışanlarını, sınırlı zamanda pek çok işi bir arada yapmak durumunda bırakmaktadır. Zaman yönetimi konusunda iyi bir beceriye sahip olan çalışanların, iş yaşamlarında zamanı etkin kullandığı, bunun da verilen hizmetin verimini ve kalitesini artırdığı bilinmektedir. Özellikle multidisipliner bir çalışma alanı olan sağlık sektöründe kaliteli bir iş yaşamına sahip olmak sağlık hizmetlerindeki aksaklıkların azaltılması açısından önem arz etmektedir.

Zaman yönetimi, zamanın hedefler doğrultusunda etkin şekilde kullanımı ve üretmek için tüketimi anlamına gelmektedir (Silahtaroğlu, 2004). Zamanı yönetmekten kasıt, harcadığımız zaman içerisinde aktivitelerimizi yönetebilmemizdir (Tengilimoğlu, Tutar, Altınöz, Öztürk ve Erdönmez, 2003).

Zamanın iyi yönetimi, bireysel anlamda daha fazla öğrenme, yeni gelişmeleri takip etme, aile ve diğer insanlara daha fazla zaman ayırma, yeni fikirler için fırsat sağlarken örgütsel anlamda da daha kaliteli çalışma koşulları sağlamaktadır (Gürbüz ve Aydın 2012; Sayan, 2005; Tektaş ve Tektaş, 2010). Bu bağlamda sağlık çalışanlarının zamanını yönetmesi ve iş ortamındaki çalışma kalitesi sağlık hizmetlerinin verimliliği ve etkinliği

için önemlidir. Bu çalışmada sağlık sektöründe hizmet veren hastane çalışanlarının zaman yönetimi becerileri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Zaman yönetimi ile iş-yaşam kalitesi arasında ilişki var mıdır? Zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi alt boyutları ve iş yaşam kalitesi ile zaman yönetimi alt boyutları arasındaki ilişki anlamlı mıdır? Sorularına yanıt aranmaktadır. Çalışmanın literatür bölümünde zaman yönetimi kavramına, ihtiyaçlara cevap verebilir bir zaman yönetimi için geliştirilen başlıca yaklaşımlara yer verilmiş olup, daha sonra iş yaşam kalitesi kavramına değinilmiştir.

### 1.1. Zaman Yönetimi

Zaman, insanoğlunun sonsuzluğun sınırsızlığını ve evreni daha dayanılır hale getirmek için ortaya çıkardığı yapay bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Greene ve Elfers 2000). Diğer bir ifade ile zaman, olayların geçmişten bugüne gelip, geleceğe doğru birbirini takip ettiği, bireyin kontrolü dışında kesintisiz devam eden bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır (Smith, 1998). Özgen ve Doğan (1997) zaman kavramını bir eylemin geçtiği süre olarak tanımlamaktadır. Drucker'a (1994) göre ise zaman, kiralanamaz ve kiraya verilemez özelliğe sahip ve örgüt kaynakları içerisindeki en önemli unsur olarak görülmektedir. Biriktirme ve depolama şansı olmayan, ikame edilemeyen, durmadan akan özelliğe sahiptir (Mackenzie 1989; Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002). Ayrıca zaman, akışının bireyin ilgi alanına, mutluluk durumuna ve hatta meşgul olduğu işin aciliyetine göre değişeceği bir yapıya sahiptir (Yeşil 2009). Bu özelliklere rağmen en az anlaşılan ve en verimsiz kullanılan kaynak olmaktadır (Scoot, 1997).

Zamanın kazanımı ancak etkin ve verimli kullanımı ile mümkün görülmektedir (Stills, 2000). Burada etkin kullanımdan kasıt, zaman ve amaç boyutunun uyumu iken; verimli kullanım da amaçların bilinmesi ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için yapılacak planların uygulanması anlamına gelmektedir (Danielson, 1963). Özellikle modern yönetim düşüncesinde önemli bir üretim faktörü olan zaman (Webber, 1972) iyi yönetilmediği takdirde hiçbir şeyin yönetiminden bahsedilemeyeceği de açıkça ifade edilmektedir (Mackenzie, 1985). Zaman yönetimi, kıt bir kaynak olan zamanın en verimli bir şekilde kullanılması anlamına gelmektedir. (Akyüz, 2009). "Zaman yönetimi, ihtiyaçları tanımlamayı, bu ihtiyaçları karşılayacak amaçları belirlemeyi, gereken görevleri öncelik sıralamasına koymayı ve bu görevleri planlama, listeleme ve zaman programına koyarak zamanla ve kaynaklarla uyumlu hale getirmeyi içerir" (Varlamova, 2008, s.6). Zaman yönetimi, iş-gücü yoğun örgütlerdeki yöneticilerin, zamanlarını daha iyi organize etmelerine yardımcı olmak amacıyla bir eğitim aracı olarak Danimarka'da ortaya çıkmış ve profesyonel çalışma yaşamında başarının en önemli unsurlarından biri durumuna gelmiştir (Koch, 1998). Josephs' e (1996) göre zaman yönetiminde esas alınması gereken, zamanı yönetmek yerine kendimizi zamana göre yönetmemizdir. Aksi durumda olumsuz psikolojik zaman algısı nedeniyle iş yapma yeteneği zayıflamakla birlikte, iş stresi artmakta, iş- aile çatışması ve özgüven kaybı yaşanmaktadır (Tutar, 2007).

Hem üretim hem de tüketim kaynağı olan zaman olgusunun kıt olma özelliğinden dolayı yönetiminde sorunlarla karşılaşılması kaçınılmaz olmaktadır (Ulusoy, 1996). İhtiyaç-

lara cevap verebilir bir zaman yönetimi için geliştirilen başlıca yaklaşımlar şu şekildedir (Covey, Merrill ve Merrill, 1998, s. 356–365):

- ✓ Kendini Toparla Yaklaşımı (Düzen): Bu yaklaşıma göre zaman yönetiminde ortaya çıkan sorunların büyük bir bölümü bireylerin hayatındaki düzensizlikten kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşım ile birey nesnelere düzenleme, görevleri düzenleme ve insanları düzenleme şeklinde üç önemli alana müdahale etmektedir.
- ✓ Savaşçı Yaklaşım: Bu yaklaşıma göre bireyin yaşam temposu ve baskısından kurtulabilmek amacıyla kendini yalıtma, yalnız kalma ve yetki devretme gibi teknikleri içermektedir.
- ✓ ABC Yaklaşımı (Önceliklerin Sıralanması ve Değerlerin Belirlenmesi): Önceliklerin sıralanarak harcanacak çabaların öncelikle en önemli işlerin üzerine yoğunlaştırılması gereği üzerinde durmaktadır.

## 1.2. İş Yaşam Kalitesi

1960'lı yıllarda ortaya çıkan iş yaşam kalitesi kavramı ilk zamanlarda işin yalnızca sosyal ve teknik açıdan tasarlanmasını kapsamaktadır (Sojka, 2014). “İşin önemli kişisel temel ihtiyaçları karşılama derecesi” (Suttle, 1977) şeklindeki iş yaşam kalitesi tanımı geçerliliğini yitirerek ekonomik ödül ve faydalar, güvenlik, çalışma koşulları, örgütsel ve kişisel ilişkiler gibi iş yaşamının tüm boyutlarını içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Jayakumar ve Kalaiselvi, 2012). Kişisel ihtiyaçlara odaklanan, öznel ve her bir çalışanın değişen ihtiyaçlarına göre devamlı gelişen yapısını ihmal eden iş yaşam kalitesinin (Rethinam ve Ismail, 2008) günümüzde taşıdığı anlam bakımından daha da güçlendiği görülmektedir (Swamy, Nanjundeswaraswamy ve Rashmi, 2015).

İş yaşam kalitesi, çalışma koşullarının değerlendirilmesi, çalışanın memnuniyeti ve memnuniyetsizlikleri, verimlilik, örgütteki sosyal çevre, yönetim tarzı, iş yaşamının ve iş dışı yaşamın birbiriyle ilişkisi; kısaca iş çevresinin tamamındaki güçlü ve güçsüz yönleri içine alan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Martel ve Dupuis, 2006). İş yaşam kalitesi, işin demokratikleştirilmesi ve daha insani temellere dayalı olarak ele alınmasının yanı sıra işgücü tarafından daha fazla üretkenliğe yol açan bir yaklaşım olarak kabul görmektedir (Wyatt ve Wah, 2001). Diğer bir ifade ile çalışanlara iş güvenliği, ödüller ve kariyer gelişimi için fırsatlar sağlanması ve bu ortamın sürekliliğini teşvik eden çabaların tümü olarak tanımlanmaktadır (Almarshad, 2015). Maleki ve Hasanmoradi (2017) ise çalışma koşulları ve çalışma çevresinin psikolojik ve fiziksel olarak çalışanlar tarafından arzu edilebilir bir konuma ulaştırılması şeklinde tanımlanmaktadır.

Walton' a (1973) göre iş yaşam kalitesi “yeterli ve adil ücret”, “güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı”, “kapasite geliştirme”, “sürekli gelişme fırsatı”, “güvenlik”, “organizasyon ile sosyal bütünleşme” kavramlarını içine alan insan ihtiyaçları ve beklentilerinden meydana gelmektedir. Saraji ve Dargahi de (2006) iş yaşam kalitesini belirleyen faktörleri “iş sağlığı ve güvenlik standartları, yöneticilerin çalışanlarına yönelik desteği, iş

arkadaşlarının desteği, ücretler, yapılan işin niteliği, üst kademe yöneticilere güven, iş ve aile ilişkilerinde denge, iş stresi ve kariyer olanakları” olarak sınıflandırmaktadır.

İş yaşamındaki kalite algısı bütünüyle çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik refah düzeyine hizmet edecek gerek örgütsel gerekse bireysel tüm faktörleri kapsamaktadır (Saraji ve Dargahi, 2006). Bir yönetim felsefesi olarak da kabul edilen iş yaşam kalitesi (Shain ve Suurvali, 2001) iş yaşamını olduğu kadar iş dışı yaşamını da etkilediği savunulmaktadır (Martel ve Dupuis, 2006)

## **2. Gereç ve Yöntem**

### **2.1. Araştırmanın Tipi**

Araştırma nicel araştırma desenlerinden anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup, tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Nicel araştırma, en basit anlamıyla nicel verilerin toplanmasını ve analizini gerektiren çalışmalardır. Tanımlayıcı araştırmaların en belirleyici özelliği ise araştırma sonuçlarının bir durumu tanımlaması, ancak bu durumu açıklamak üzere karşılaştırmalar yapmıyor olmasıdır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2018).

### **2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Çalışmanın evreni Konya’da faaliyet gösteren bir devlet hastanesinde çalışan sağlık personellerinden oluşmaktadır. Araştırmanın evreni 700 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenebilmesi için Coşkun, Altunışık ve Yıldırım (2017) tarafından oluşturulan belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmış ve 241 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanların Ait Demografik Verileri

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	105	43,6
Erkek	136	56,4
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evli	179	74,3
Bekar	62	25,7
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
İlkokul	14	5,8
Lise	52	21,6
Önlisans	75	31,1
Lisans	69	28,6
Yükseklisans	18	7,5
Doktora	13	5,4
<b>Meslek</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Doktor	20	8,3
Hemşire-ebe	46	19,1
Tıbbi sekreter	43	17,8
Sağlık memuru	24	10,0
Memur	63	26,1
Destek hizmetleri	45	18,7
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %56,4’ü erkek, %43,6’sı kadındır. Medeni duruma bakıldığında %74,3’ü evli, %25,7’si bekârdır. Bunların; %8,3’ü doktor, %19,1’i hemşire-ebe, %17,8’i tıbbi sekreter, %10’u sağlık memuru, %26,1’i memur ve %18,7’si destek hizmetleri çalışanı olarak görülmektedir. Araştırmaya katılan sağlık personelinin eğitim durumuna bakıldığında %5,8’i ilkokul, %21,6’sı lise, %31,1’i ön lisans, %28,6’sı lisans, %7,5’i yüksek lisans, %5,4’ü doktora mezunu olarak tespit edilmiştir.

### 2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak 2 farklı ölçek kullanılmıştır. *İş yaşam kalitesi ölçeği*, Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 5’li likert tipi (1 = katılmıyorum, 2 = az katılıyorum, 3 = orta düzeyde katılıyorum, 4 = çoğunlukla katılıyorum, 5 = tamamen

katılıyorum) puanlamaya sahiptir. Türkçe uyarlaması Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek 23 madde ve 6 alt boyuttan (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İş kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) oluşmaktadır. *Zaman yönetimi ölçeği*; Bülbül (2014) tarafından geliştirilen ölçek, 30 madden oluşmaktadır. Likert yöntemi ile oluşturulan (1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır. Programlı çalışma, verimli çalışmama, etkin çalışmama, çalışma ortamının etkisi ve planlı çalışma olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlikleri incelendiğinde, iş yaşam kalitesi Cronbach-Alpha değeri 0,852 ve zaman yönetimin Cronbach-Alpha değeri ise 0,819 çıkmıştır.

### 3. Bulgular

**Tablo 2.** Zaman Yönetimi Ölçeğinin Alt Boyutları Ortalaması

	n	Min	Max	ort	Ss
Verimli Çalışmama	241	1,00	5,00	2,87	0,76
Çalışma ortamının etkisi	241	1,00	5,00	2,96	0,90
Etkin Çalışmama	241	1,20	5,00	3,02	0,68
Planlı Çalışma	241	1,00	5,00	3,14	0,92
Programlı Çalışma	241	1,58	5,00	3,44	0,65
Zaman Yönetimi Toplam	241	1,9	4,52	3,17	0,47

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının, zaman yönetimi ölçeğinin alt boyutlarına ait puan ortalaması verilmiştir. Katılımcıların ortalamaları değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya sahip boyutların, verimli çalışmama (ort=2,87) ve çalışma ortamının etkisi (ort=2,96) olduğu gözlemlenmiştir. En yüksek ortalamaların ise, planlı çalışma (ort=3,14) ve programlı çalışma (3,44) olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.** İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Alt Boyutları Ortalaması

	n	Min	Max	ort	Ss
İş Yaşamında Stres	241	1,00	5,00	3,07	0,96
İş Kontrol Edebilme	241	1,00	5,00	3,16	0,88
Genel İyi Olma	241	1,17	4,50	3,25	0,58
Aile İş Yaşam Dengesi	241	1,00	5,00	3,27	0,82
Çalışma Koşulları	241	1,00	5,00	3,28	0,80
İş Kariyer memnuniyeti	241	1,33	5,00	3,28	0,72
İş yaşam kalitesi toplam	241	1,26	4,61	3,23	0,55

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının, iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarına ait puan ortalaması verilmiştir. Katılımcıların ortalamaları değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya sahip boyutların, iş yaşamında stres (ort=3,07) ve işi kontrol edebilme (ort=3,16) olduğu gözlemlenmiştir. En yüksek ortalamaların ise, çalışma koşulları (ort=3,28) ve iş kariyer memnuniyeti (3,28) olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** İş Yaşam Kalitesi ile Zaman Yönetimi Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5
1- İş Yaşam Kalitesi	r					
	p					
2- Programlı Çalışma	r	<b>,359**</b>				
	p	,000				
3- Verimli Çalışmama	r	,076	,233**			
	p	,238	,000			
4- Etkin Çalışmama	r	,159	,308**	,420**		
	p	,053	,000	,000		
5- Çalışma Ortamının Etkisi	r	,015	,142*	,336**	,044	
	p	,815	,027	,000	,501	
6- Planlı Çalışma	r	<b>,237**</b>	,436**	,272**	,333**	,153*
	p	,000	,000	,000	,000	,018

\*\*p<0,01 \*p<0,05

Tablo 3’de görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi ile zaman yönetimi alt boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, iş yaşam kalitesi ile programlı çalışma boyutu arasında ( $r=.359$ ,  $p <0,01$ ), planlı çalışma boyutu arasında ( $r=.237$ ,  $p <0,01$ ) pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tablodaki sonuçlara göre iş yaşam kalitesi ile verimli çalışmama, çalışma ortamının etkisi ve verimli çalışmama boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p >0,05$ ).



**Tablo 5.** Zaman Yönetimi ile İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6
1-Zaman Yönetimi	r						
	p						
2-Kariyer Memnuniyeti	r	<b>,289**</b>					
	p	,000					
3-Genel İyi Olma	r	<b>,198**</b>	,632**				
	p	,002	,000				
4-İş Kontrol Edebilme	r	<b>,248**</b>	,613**	,505**			
	p	,000	,000	,000			
5-İş Yaşamında Stres	r	,026	,009	,088	,026		
	p	,685	,890	,174	,690		
6-Aile İş Yaşam Dengesi	r	<b>,286**</b>	,649**	,585**	,544**	-,058	
	p	,000	,000	,000	,000	,371	
7-Çalışma Koşulları	r	<b>,244**</b>	,575**	,552**	,500**	-,057	,580**
	p	,000	,000	,000	,000	,378	,000

\*\*p&lt;0,01 \*p&lt;0,05

Tablo 4’de görüldüğü üzere zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi alt boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, zaman yönetimi ile kariyer memnuniyeti boyutu arasında ( $r=.289$ ,  $p < .05$ ), genel iyi olma boyutu arasında ( $r=.198$ ,  $p < .05$ ), işi kontrol edebilme boyutu arasında ( $r=.248$ ,  $p < .05$ ), aile iş yaşam dengesi boyutu arasında ( $r=.286$ ,  $p < .05$ ) ve çalışma koşulları arasında ( $r=.244$ ,  $p < .05$ ) pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tablodaki sonuçlara göre zaman yönetimi ile iş yaşamında stres boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p > .05$ ).

**Tablo 6.** İş Yaşam Kalitesi ve Zaman Yönetimi Arasında Korelasyon Analizi

		Zaman Yönetimi	İş Yaşam Kalitesi
Zaman Yönetimi	r	1	,310**
	p		,000
İş Yaşam Kalitesi	r	,310**	1
	p	,000	

\*\*p&lt;0,01 \*p&lt;0,05

Tablo 5’de görüldüğü üzere değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi arasında ( $r=.310$ ,  $p <.05$ ) pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi değişkenlerinin ilişkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi değişkeninin kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, aile iş yaşam dengesi ve çalışma koşulları boyutları arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. İş yaşam kalitesi ile zaman yönetimi değişkeninin programlı çalışma ve planlı çalışma boyutları arasında pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bireyin gerek özel yaşamında gerekse iş hayatında kaliteli bir yaşama sahip olabilmesi için zamanını en etkin ve verimli bir şekilde yönetebilecek bir yetenek geliştirmesi gerekmektedir (Adıgüzel, Us ve Kaya, 2014). Litchfield ve Chater’ın (2007) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışma sonucuna göre, zaman yönetimi becerilerinin gelişimi iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve iş stresi üzerinde etkili olmaktadır. Borg’ un (1991) ilkökul öğretmenleri, Lewis ve Dahl’ın (1976) yüksek okul öğretim elemanları ve yöneticileri ile Pors ve Carl’ın (2002) eğitim sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarda, çalışanların iş stresleri ve olumsuz iş ortamları onların zaman yönetimlerini olumsuz etkilemektedir. Erbil ve Çopur’un (2019) yaptığı çalışma sonucuna göre de iş yaşam kalitesi zamanı etkin kullanabilme ile ilişkili bulunmuştur. Adıgüzel ve Özer ve Kış’ a (2015) göre kötü zaman yönetiminin neden olduğu önemli sorunlardan biri bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki rol ve görevleri arasında dengesizlik yaşamalarına neden olmasıdır. Sirgy, Efraty, Siege ve Lee’ye göre de (2001) iş yaşam kalitesinin en önemli belirleyicisi olarak zaman yönetimi görülmektedir.

Araştırma sonucunda zaman yönetimi ile iş yaşam kalitesi boyutundan iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde benzer çalışma ile ulaşılmış olan sonuç desteklenmektedir. Keskin ve Hasgül ‘ün (2014) Tosya Devlet Hastanesi’nde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucuna göre sağlık çalışanlarının zaman yönetim becerilerinin iş yaşam kalitesi boyutundan iş stresi üzerinde etkili olmadığı görülmektedir.

İş yaşam kalitesi, çalışanların üretken ve daha verimli olmasını sağlaması açısından önem arz etmektedir (Janes ve Wisnom, 2010). İş ve çalışma koşullarındaki kalite iş görenlerin zaman kayıplarını önlemekle birlikte iş yaşamı boyunca performanslarını da yüksek düzeyde tutmaktadır (Tutar, 2007). Buna karşın çalışma ortamının sağlıksız olması, çalışanların zamanını etkin kullanamamasına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu, Paşa ve Kaymaz, 2010).

Sağlık çalışanları için önemli bir kaynak olan zamanın yine sağlık çalışanlarınca yaşamlarını kaliteli kılacak şekilde yönetebilmesi için yönetim tarafından gerekli koşulların sağlanması önerilmektedir. Hastane içerisindeki iş akışlarının çalışanların zamanı daha etkin ve verimli kullanabilecekleri şekilde dizayn edilmesi de yine bu konuda alınacak diğer bir önlem olarak görülebilir. Sağlık çalışanlarının ve bu konularda uzman personellerin katılımıyla zaman yönetimi konusunda seminerler ve eğitimler düzenlenmelidir. Gelecek çalışmaların başka bir örnekleme yöntemi ile farklı ölçekte ve farklı bir örgüt kültürüne sahip olan hastanelerde gerçekleştirilmesini daha kapsamlı sonuçlara ulaştırabileceği düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Adıgüzel, O., Us, C.N. ve Kaya, A. (Kasım, 2014). *Strateji belirleme sürecinde zaman yönetimi*. 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Lefkoşa.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 18(2), 159-176.
- Akyüz, İ. (2009). Orman endüstri işletmelerinde zaman yönetimi. *International Journal Of Economic And Administrative Studies*. 1(3), 1-18.
- Almarshad, S. (2015). Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: The role of job involvement and sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2), 141-158.
- Borg, G. M. (1991). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*. 11(1), 59-75.
- Bülbül, A. (2014). *Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi (Kırklareli Örneği)*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemler*, (25. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Covey, S.R., Merrill, A. R. ve Merrill, R. R. (1998). *Önemli işlere öncelik*. (Çeviren. Osman Deniztekin) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Danielson, L.E. (1963). Management of time. *Management of Personnel Quarterly*. 2(1), 14-18.
- Drucker, P.F. (1994). *Etkin yöneticilik*. (Çev. Özden, A., Tunalı, N.) İstanbul: Eti Kitapları.

- Erbil, U.D.D. ve Çopur, Z. (2018). *Zaman yönetimi, çalışma yaşam kalitesi ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. Zeugma I. Uluslararası Multidisipliner Çalışmalar Kongresi, Gazintep.
- Greene, R. ve Elffers, J. (2000). *İktidar; güç sahibi olmanın 48 yasası*. (Çev. Babayiğit, Z.), İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Gürbüz, M. Aydın, A.H. (2012). Zaman kavramı ve yönetimi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(2), 1-20.
- Janes, P. Wisnom, M. (2010). Changes in tourism industry quality of work life practices. *Journal of Tourism Insights*. 1(1), 107-113.
- Jayakumar, A. Kalaiselvi, K. (2012). Quality of work life-an overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. 1(10), 140-151.
- Keskin, Y. ve Hasgöl, E. (Kasım, 2014). *Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerilerinin iş stresi üzerine etkileri*. 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Lefkoşa.
- Koch R. (1998). *The 80/20 principle: The secret of achieving more with less*. New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Lewis, R.D., Dahl, T. (1976). Time management in higher education administration: A case study. *Higher Education*. 4(1), 49-66.
- Litchfield, C., Chater, K. (2007). Can I do everything? Time management in neonatal unit. *Australian Journal of Advanced Nursing*. 25(2), 36-45.
- Mackenzie, A. (1989). *Zaman tuzağı: Zamanı nasıl denetlersiniz?*. (Çev. Güneri, Y.), İstanbul: Amacom İlgil Yayınları.
- Maleki, Fathollah ve Hasanmoradi, Narges. (2017). Studying the relationship between quality of work-life and efficiency of employees. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 979-987.
- Maleki, F. ve Hasanmoradi, N. (2017). Studying the relationship between quality of work-life and efficiency of employees. *International Journal of Economic Perspectives*. 11(1), 979-987.
- Martel, J.P. ve Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*. 77. 333-368.
- Özer, N. ve Kış, A. (2015). Okul müdürlerinin zaman yönetimi becerileri ile yaşadıkları iş aile çatışması arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*. 6(11), 103-122.
- Pors, N.O. ve Johannsen, C.G. (2002). Job satisfaction and motivational strategies among library directors. *New Library World*. 103(6), 199-208.

- Rethinam, G.S. ve Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*. 7(1), 58-70.
- Sayan İ. (2005). Yönetici hemşirelerde zaman yönetimi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Bilim Uzmanlığı Tezi.
- Sabuncuoğlu Z. ve Paşa, M. (2002). *Zaman yönetimi*. (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu Z., Paşa, M. ve Kaymaz, K. (2010). *Zaman yönetimi*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Saraji, G.N. ve Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*. 35(4), 8-14.
- Scout, M. (1997). *Zaman Yönetimi*. (Çev. Çingil Çelik, A.), İstanbul: Rota Yayınları.
- Shain, M. and Suurvali, H. (2001). Investing in comprehensive workplace health promotion. *National Quality Institute*.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life: Based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. 55, 241-302.
- Smith, H.W. (1998). *Hayatı ve zamanı yönetmenin 10 doğal yasası: Üretkenliği ve iç huzuru artırmak için kanıtlanmış stratejiler*. (Çev. Adalet, Ç.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. *Sociologia*. 4, 283-299.
- Suttle, J.L. (1977). Improving life at work: Problem and prospects. In H.R. Hackman and J.L. Suttle (Ed.), *Improving Life at Work: Behavioural Science Approaches to Organizational Change* (1-29), Santa Barbara, CA: Goodyear.
- Swamy, D.R., Nanjundeswaraswamy, T.S., ve Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*. 8(2), 281-300.
- Tektaş, M. ve Tektaş, N. (2010). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimi ve akademik başarıları arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 23, 221-29.
- Tengilimoğlu, D., Tutar, H., Altınöz, M., Öztürk Başpınar, N. ve Erdönmez, C., (2003), *Zaman Yönetimi*. H. Tutar. (Editör). Ankara: Nobet Yayın Dağıtım,
- Tutar H. (2007). *Zaman yönetimi*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ulusoy, İ.T. (1996). *Zaman yönetimi ve yönetici açısından zaman yönetiminin araştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Fakültesi.

- Van Laar, D., Edwards, J.A. ve Easton, S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33.
- Varlamova, V. (2008). *The relationship between time management and decision making processes*. (Thesis). New Zeland: New University Of Canterbury.
- Wyatt, T.A. ve Wah, C.Y. (2001). Perceptions of QWL: A study of Singaporean employees development. *Research and Practice in Human Resource Management*. 9(2), 59-76.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*. 15(1), 11-21.
- Webber, R.A. (1972). *Time and management*. New York: Van Nostrand Reinhold Comp.
- Yeşil, F. (2009). *Hastane yöneticilerinin etkili zaman yönetimine ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.