

Silindirin Üç Yüzü: Zaman Yönetimi, İş Stresi ve Yaşam Doymu¹

Halime GÖKTAŞ KULUALP
orcid.org/0000-0002-1485-3026
Doç. Dr., Karabük Üniversitesi
Assc. Prof., Karabuk University
halimegoktas@karabuk.edu.tr

Aynur DEMİR
orcid.org/0000-0003-2043-5047
Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Karabuk University, Institute of Graduate Studies
dmraynur2375@gmail.com

Öz

Bu çalışmanın amacı, Covid19 Pandemisi döneminde otel çalışanlarının zaman yönetiminin iş stresi ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada anket tekniğinden yararlanılmış ve araştırma verileri, ülkemizin önde gelen turizm destinasyonlarından biri olan 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 etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca zaman yönetimi alt boyutlarından zaman kayıpları ile işteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde etkisi olduğu bulgularına ulaşıırken

¹ Bu makale, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde Aynur Demir tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

zaman tutumlarının da yaşam doyumu üzerinde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zaman Yönetimi, İş Stresi, Yaşam Doyumu, Pandemi Dönemi, Otel Çalışanları.

Three Faces of the Cylinder: Time Management, Job Stress and Life Satisfaction

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of time management of hotel employees on job stress and life satisfaction during the Covid19 Pandemic period. 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 Manavgat and Kemer districts of Antalya province, one of the leading tourism destinations of our country. According to the research results; it has been determined 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 has been 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 has been concluded that time attitudes have an effect on life satisfaction.

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

Giriş

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). Zamanın yetersizliği sorununu ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu nedenle, asıl odaklanması gereken şey, zamanın yetersizliği değil, zamanın verimli, etkin ve planlı kullanılabilmesidir.

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 yaşamalarına 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 düşürebilir.

Özellikle, dünyayı etkisi altına almış olan Covid 19 Pandemisi, diğer sektörleri olduğu gibi turizm sektörünü de olumsuz yönde etkilemiştir. Birçok turizm tesisi çalışmalarına ara vermek veya kapanmak zorunda kalmıştır. Ülke ekonomisini bu denli sarsan Covid 19 Pandemisi, istihdamı da olumsuz yönde etkilemiştir. Bu derece kritik bir dönemde, değişen çalışma hayatı ve çalışma şekli (uzaktan çalışma, esnek çalışma) koşullarında çalışanların iş-yaşam dengesini kurması, zamanı nasıl yönettikleri, stresle mücadele edebilmeleri ve yaşam doyumlarını artırabilmeleri daha da önemli konular haline gelmiştir. Bu nedenle, bu konuyu inceleyen bu araştırma sonuçlarının ileride her türlü kriz ortamında ya da salgın hastalık durumlarında

çalışan davranışını ortaya koymayı amaçlayan araştırmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

1. Literatür Taraması

Özçelik, Gülsün, Özçelik, & Öztosun (2012); zaman yönetiminin etkili bir şekilde yönetilmesi, organizasyondaki hedeflerin en kısa sürede tamamlanması ve iş ortamından kaynaklı stres ile baş edebilmede katkıda bulunacağı sonucuna varmıştır. Yıldız, (2018) ise bireylerin stres ve zaman yönetimi algısı arasında negatif yönlü orta şiddette bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kang, Chiu, Hu, Chen, Lee, & Chang (2012), zaman yönetimi, yönetsel yeterlilikler, yürütme gücü ve araştırma yeteneği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğunu saptamıştır. Ayrıca, yöneticilerde yönetim rollerini ve işlevlerini yerine getirmedeki yönetsel yetkinliği arttırmak için gelecekteki idari eğitim programları için öneriler sunmuştur.

Macan, Shahani, Dipboye, & Phillips (1990), zamanlarının kontrolünü algılayan bireyler, 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 oluştuğu belirlenmiştir. Lambert, Torres, & Tummons (2012)'a göre, zaman yönetimi uygulaması ile çalışan iş stresi, iş baskısı ve destek eksikliği endeksleri arasında düşük ihmal edilebilir ilişkiler bulunmuştur. Uysal, Sözeri, Selen, & Bostanoğlu (2017)'na göre, yaşam doyumu ortalamasının puanları ile zaman harcıyıcıları ve genel zaman yönetimi ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Durumu demografik değişkenler açısından değerlendiren Duran, Güler, & Çavuşoğlu (2020) ise, boş zaman

yönetimi ve yaşam doyumu düzeylerinin eğitim, gelir düzeyi, cinsiyet, yaş, boş zaman süresi, lisans durumu, haftalık antrenman sıklığı, ve boş zamanlarını değerlendirme güçlüklerine göre farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Naseem (2018), stresin mutluluğun önemli bir yordayıcısı olduğunu, ancak stres dışındaki faktörlerin de yaşam doyumunda rol oynayabileceğini göstermiştir. Ayrıca duygusal zekâsı yüksek çalışanların daha az stres, daha yüksek mutluluk ve yaşam doyumu algılayacaklarını göstermektedir. Hayes, & Weathington (2007) ise konuyu iş tükenmişliği açısından değerlendirerek, iş tükenmişliğinin azalan kişisel başarı boyutu, iyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmiştir. Ayrıca stresin, azalan kişisel başarı ve yaşam doyumu algılarını önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılmıştır. Khan, Aqeel, & Riaz (2014), iş stresinin iş performansı, iş tatmini ve yaşam tatmini ile negatif, işten ayrılma niyetleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Chen (2016), boş zaman katılımının iş stresi üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ve iş stresinin yaşam memnuniyetini olumsuz olarak açıkladığını ortaya koymuştur.

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 & Altunoğlu, 2016; Karabacak, 2013; Güner, Çiçek, & Ali,

2014; Hayes, & Weathington, 2007) incelenmiş ve bu doğrultuda bir çok araştırmaya kaynak olmuştur.

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Birçok araştırmada zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doymu konusunda farklı sektörler ve iş alanları arasında çalışmalar yapılmıştır. Fakat, zaman yönetimi ile iş stresi; iş stresi ve yaşam doymu gibi iki değişken kullanılarak yapılan çalışmalar olmasına rağmen, söz konusu üç değişkeni bir arada kullanan bir çalışmaya rastlanamaması bu araştırmanın önemini ve literatüre bu anlamda katkı sağlayacağını göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, pandemi döneminde otel çalışanlarının zaman yönetimi ile iş stresi ve yaşam doymu 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 doymu üzerinde ne yönde bir etkisinin olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırma Yöntemi

Veri toplama kısmında, nicel araştırma yapmak amacıyla anket tekniğinden faydalanılmıştır. Zaman yönetimi ölçeği olarak Örucü ve diğerleri (2007), iş stresi ölçeği olarak Cullen, Link, Wolfe ve Frank (1985) tarafından geliştirilen “iş stresi ölçeği” ve yaşam doymu ölçeği olarak ise Diener, Emmons, Larsen, Griffin 1985 yılında geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Anket ölçeği dört bölümden oluşmaktadır. Birinci

bölüm içerisinde demografik özelliklere yönelik toplamda 8 soru yöneltilmiştir. 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 analizi SPSS paket programı aracılığıyla yapılmıştır.

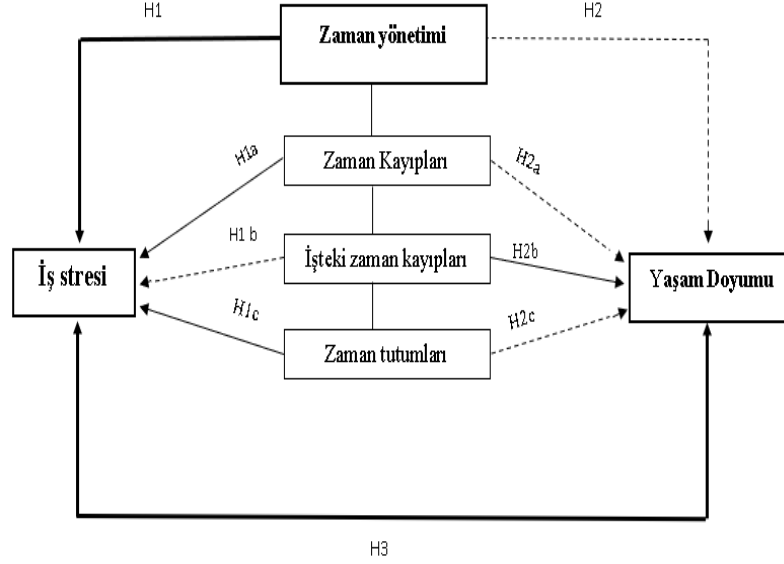
2.3. Araştırma Örneklemi

Araştırma evrenini oluşturan Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerin tamamına ulaşılmamasının zor olması, zaman ve imkân kısıtları nedeniyle araştırma, Kemer ve Manavgat ilçeleri ile sınırlı tutulmuştur. Antalya Kültür ve Turizm Müdürlüğü 2021 verilerine göre, Antalya'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işgören sayısının 135.000 civarında olduğu söylenebilir. 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 kurumsal kimlik taşımaları ve daha fazla sayıda çalışan istihdam etmeleridir. Bu nedenle araştırmayı kabul eden otel sayısı 6'dır ve örneklem sayısı 6 otelde çalışan toplam 578 kişi olarak kabul edilmiştir. Otelere 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 tabi tutulmuştur. Sekaran (2003: 294), 1 milyon ve üzeri evren büyüklüğünü en iyi temsil edecek örneklem sayısını 384 olarak belirlemiştir. Dolayısıyla, 405 anket verisi analiz bulguları araştırma evrenini temsil etmektedir.

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

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

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



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 doymu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Zaman kayıplarının yaşam doymu 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.

3. Bulgular

3.1.Örneklemin Demografik Özellikleri

Katılımcıların büyük çoğunluğunu 150 katılımcı ile 25-34 yaş arası oluşturmakta, %51,6'sı (n=209) kadın, %52,3'ü (n=212) bekaardır. Katılımcıların çoğunluğunu 178 katılımcı (%44) ile lise mezunu oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu %35,3'ü (n=143) yiyecek içecek departmanında çalışmaktadır ve %63,5'i (n=257) alt kademe, %36,5'i (n=148) orta ve üst kademe pozisyonlarında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu alt kademede görev yapmaktadırlar. Otel çalışanlarının çoğunluğu %32,6'sı (n=132) 25 ay ve daha fazla süreyle otelde görev yapmaktadır. Katılımcılardan en yüksek oranda %35,6'sı (n=144) 3.501-4.500 TL arasında geliri olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular		24 yaş ve altı	58	14,3
		25-34	150	37
		35-44	117	28,9
		45 yaş ve üstü	80	19,8
		Toplam	405	
Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	İlişkin	Kadın	209	51,6
		Erkek	196	48,4
		Toplam	405	
Katılımcıların Durumlarını İlişkin Bilgiler		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Medeni İlişkin	Evli	193	47,7
		Bekâr	212	52,3
		Toplam	405	
Katılımcıların Durumlarına İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Öğrenim İlişkin	İlköğretim	38	9,4
		Lise	178	44
		Önlisans	95	23,5
		Lisans ve lisanüstü	94	23,2
	Toplam	405		
Katılımcıların Departmanlarına İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Çalıştığı İlişkin	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		
Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonlarına İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	İlişkin	Alt Kademe	257	63,5
		Orta Kademe ve Üst Kademe	148	36,5
		Toplam	405	
Katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin bilgiler		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	çalışma ilişkin	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		
Katılımcıların Gelirlerine İlişkin Bulgular		Değişkenler	Frekans (F)	Yüzde (%)
	Aylık İlişkin	0-2500 TL Arası	21	5,2
		2501-3500 TL Arası	129	31,9
		3501-4500 TL Arası	144	35,6
		4501-5500 TL Arası	61	15,1
		5501 TL'den Fazla	50	12,3
	Toplam	405		

3.2. Faktör Analizleri

Araştırma değişkenleri olan zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu ölçeklerinin yapı geçerliliğini ve geçerlilik ve güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi için verilerin uygunluğunu belirlemek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ile yapılmıştır. Zaman yönetimi ölçeği KMO değeri, 0,840; iş stresi ölçeği için KMO değeri 0,829; yaşam doyumu ölçeği için KMO değeri 0,882'dir. Kalaycı (2009: 321-322)'ya dayanarak, bu değerlere göre, örneklem büyüklüğü çok iyi bir aralıktadır. Ayrıca Barlett's Test of Sphericity (Küresellik Testi) sonuçlarına göre ölçekler için $p < 0,000$ bulunmuştur. Bu sonuç veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Ölçeklerin güvenilirlik seviyesine göre zaman yönetiminin Cronbach Alpha katsayısı 0,841; iş stresi ölçeğinin 0,945 ve yaşam doyumu ölçeğinin 0,955 olarak belirlenmiştir. Alpha katsayısı 1'e oldukça yakın olduğundan ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir. Zaman yönetimi ölçeği ortalaması 3,32, iş stresi ölçeği ortalaması 2,66, yaşam doyumu ölçeği ortalaması ise 3,48'dir.

Tablo 2: 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	0,47		
İfade 7		0,789	
İfade 8		0,692	
İfade 6		0,66	
İfade 9		0,618	
İfade 1			0,666
İfade 2			0,591
İfade 5			0,472
Varyans açıklama oranı	33,78%	19,19%	12,26%

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

Semerci (2004), faktör analizinde faktör yükünün alt sınırı olarak 0,30'un uygun olduğunu, ölçek geliştirirken ise madde faktör yükünün 0,35 ve üzeri olmasının faktör yük değeri seçimi için iyi bir ölçü olacağını belirtmiştir. 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. Bu faktörlerin toplam varyans açıklama oranı %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 3: 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	74,58%

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

İş stresi ölçeği faktör analizine göre, Varimax döndürme yöntemi ile yapılan rotasyon işlemi sonrasında özdeğeri 1'den büyük tek faktör elde edilmiştir. Ölçek orijinalliğini korumaktadır. 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.

Tablo 4: Yaşam Doyumunu Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Yaşam doyumunu ölçeği ifadeleri	Faktör 1
İfade 3	0,949
İfade 1	0,944
İfade 2	0,902
İfade 4	0,87
İfade 5	0,849
Varyans açıklama oranı	81,70%

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

Yaşam doyumunu ölçeği faktör analizine ilişkin Varimax döndürme yöntemi ile yapılan rotasyon işlemi sonrasında özdeğeri 1'den büyük tek faktör elde edilmiştir. Ölçek orijinalliğini korumaktadır. 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.

3.3. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisini belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Zaman yönetiminin alt boyutları olan zaman kayıpları, zaman tutumları ve iş zamanın kayıpları ilişkisi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma	Zaman Yönetimi (A)	İş Stresi (B)	Yaşam Doyumu (C)	Zaman kayıpları (D)	Zaman tutumları (E)	İş zamanın kayıpları (F)
A	3,32	0,74	r 1					
			p					
B	2,67	1,2	r 0,396**	1				
			p 0					
C	3,48	1,17	r 0,078	-0,196**	1			
			p 0,059	0				
D	3,25	1,07	r 0,913**	0,462**	0,026	1		
			p 0	0	0,304			
E	3,33	0,6	r 0,246**	0,033	0,173**	0,31	1	
			p 0	0,251	0	0,264		
F	3,41	1	r 0,814**	0,188**	0,067	0,564**	0,089*	1
			p 0	0	0,088	0	0,037	

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.

Korelasyon analizi sonucuna göre, 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; H_{1b} , H_2 , H_{2a} , H_{2c} hipotezleri reddedilmiş ve regresyon analizine dahil edilmemiştir.

3.4. Regresyon Analizi

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.

Tablo 6: Zaman Yönetiminin İş Stresi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
İş Stresi	Sabit	0,533	2,1	0,036			
	Zaman Yönetimi	0,645	8,64	0	74,74	0	0,396
İş Stresi	Sabit	0,989	5,84	0			
	Zaman kayıpları	0,518	10,46	0	109,6	0	0,462
İş Stresi	Sabit	1,902	9,11	0			
	İşteki zamanı kayıpları	0,226	3,84	0	14,77	0	0,188
Yaşam doyumu	Sabit	3,99	29,56	0			
	İş stresi	-0,192	4	0	16,07	0	-0,196
Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	B	T	P	F	Model (P)	R ²
Yaşam doyumu	Sabit	2,36	7,27	0			
	Zaman tutumları	0,338	3,51	0	12,37	0	0,173

*P<0,01

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 açıklanmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında "H1: Zaman yönetiminin iş stresi

üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Zaman kayıplarının iş stresi üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=109,60$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,462$ olarak bulunmuş olup, zaman kayıplarındaki değişimin %46,2’sini iş stresi tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H1a: Zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

İşteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=14,77$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,188$ olarak bulunmuş olup, işteki zaman kayıplarındaki değişimin %18,8’ini iş stresi tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H1c: İşteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

İş stresinin yaşam doyumu üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=16,07$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = -0,196$ olarak bulunmuş olup, iş stresindeki değişimin %19,6’sının yaşam doyumu tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H3: İş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde 0,01’lik düzeyde ($F=12,37$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,173$ olarak bulunmuş olup, zaman tutumlarındaki değişimin %17,3’ünün yaşam doyumu tarafından

açıklandığı söylenebilir. Bu durum göz önüne alındığında “H2b: Zaman tutumlarının yaşam doyumu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç

Turizm, çok boyutlu yapısından dolayı istihdam oranında önemli bir role sahiptir. Öyle ki, dünya genel istihdamının 1/11'i turizm sektörü tarafından karşılanmaktadır (Şit, 2016: 109). Bu sektör, istihdam açığı fazla olan ülkeler için ekonomik kalkınma aracı haline gelmektedir. Bu bağlamda, turizm sektörü özellikle kırsal bölgelerde yaşayan halkın gelirlerini artıran ve onların hayat standartlarını iyileştiren değerli bir sektördür (Kadanalı ve Yazgan, 2012: 98). Yaşanan salgın sonucunda birçok turizm tesisi faaliyetlerini durdurmuş veya sonlandırmıştır. Pandemi ile yaşanan istihdam sorunu bireylerin işlerine ara vermelerine, evden çalışmaya veya işten çıkartılmalarına neden olmuş boş zaman artmıştır.

2021 yılı sonu itibariyle 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.

Hipotezlere yönelik sonuçlara göre; zaman yönetiminin iş stresi üzerine etkisi olduğu tespit edilmiştir. Carveth ve diğerleri (1996), Walter ve Siebert (1981), Erdul (2005) ve Macan ve diğerleri (1990) bireylerin zaman yönetimi algısı ile stres düzeyleri arasında

ilişki olduğunu belirlemiştir. Zaman yönetimi alt boyutu olan zaman kayıpları ve işteki zaman kayıplarının iş stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır. Gerek işte ve gerek genel olarak zaman kayıpları yaşadığını düşünen çalışanların iş stres düzeylerinin arttığı söylenebilir. Artan iş stresinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri çok fazladır. Bu olumsuz etkiler iş çıktısını da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, yöneticiler tarafından çalışanların zaman kayıpları sebepleri belirlenerek alınacak önlemlerle bu kayıplar azaltılmalı dolayısıyla çalışanların iş stresi yaşamalarının önüne geçilmesi önerilmektedir.

Otel çalışanlarında iş stresinin yaşam doyumu üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş stresi düzeyinin artması bireylerin gerek çalışma hayatı ve gerekse özel hayatlarından hissettikleri memnuniyet düzeyini düşürmekte ve mutsuz, umutsuz ve yaşam doyumları düşük olan çalışanlar oluşturmaktadır. Ayrıca yaşam doyumunun zaman yönetimi alt boyutu olan zaman tutumları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Çalışanların yaşam doyumu yüksek olduğunda zaman tutumları da daha olumlu hale gelmektedir. Dolayısıyla, işleri en iyi şekilde yapabilmek için gerekli zamana sahip olduğu ya da zamanı doğru değerlendirerek doğru işler yapılabileceği hakkındaki inanç ve özgüven artmaktadır. Bu nedenle, Çalışanların zaman tutumlarını olumlu kılmak için yaşam doyumları artırılmalıdır. Yaşam doyumlarını artırmak için ise iş stresleri azaltılmalıdır. Birbirini etkileyen bu üç değişkenli model çalışma hayatında uygulandığında, iş çıktıları üzerine olumlu yansımaları görülecektir. İşinden memnun çalışan iş stresi yaşamayacak ya da

daha az düzeyde yaşayacak, yaşam düzeyi artacak ve sonuçta işleri layıkıyla yetiştirmek için olumlu bir zaman tutumuna sahip olacaktır. Bu durum, sonuç itibariyle işletmeye artan performans, artan bağlılık, düşük işgören devir oranı ve yüksek kurum imajı şeklinde geri dönecektir.

Araştırma verileri Covid-19 Salgın hastalığının yaşandığı dönemde toplanmıştır. Hastalıkların, bireyler üzerinde travmatik sonuçlar sebebiyet vererek, kişi de kaygı ve stres düzeylerini artırmaktadır (Joos, 2020). Dünya genelinde sorun teşkil eden Covid-19 pandemi döneminde, ülke genelinde tüm iş yerlerinde bazı kısıtlamalar ve zorunlu değişimlerin yaşanması bireylerin kaygı ve stres düzeylerini artırmıştır (Çankaya, 2020; Wang vd., 2020). Pandeminin etkilerinden olan ekonomik hayattaki belirsizlikler, artış gösteren işsizlik ya da işten çıkarmalar, yüksek verimlilik beklentileri, çalışma ve saatlerindeki değişim vb. iş görenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyecek değişimler, krizin doğru yönetilmesi ve çalışan kesimin refahını artıracak yeni uygulama eylem planlarını gerekli hale getirmiştir. Çalışanların bu özellikli zamanda edinilen verilerle, zaman yönetimi, iş stresleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın gelecekte özellikle salgın hastalık dönemlerinde çalışan davranışını inceleyecek araştırmalara kaynak teşkil edeceği öngörülmektedir.

Araştırma sonuçlarının gerek teorik ve gerekse uygulamaya dönük 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 zaman planları oluşturmalı, planlara yönelik çizelgeler oluşturup farklı zaman yönetim teknikleri kullanılmalıdır. Böylece, zaman yönetimi çalışanlara öğretilmelidir.
- Yöneticilerin zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri, iş ve yaşam doyumlarının artmasına yardımcı olacaktır.
- Çalışanların iş ve kişisel yaşamlarında zamanlarını nasıl harcayacaklarını belirlemesi gerekmektedir. Öyle ki zaman tuzaklarına karşı hazırlıklı olmalı ve zamanlarını düzenlerken esnek olmaya özen göstermeli, zaman kayıplarına neden olabilecek sorunları belirlemeli ve böylece zaman tuzaklarından kaçınmalıdırlar.
- Araştırma verileri ışığında yöneticiler ile birlikte çalışanların da zamanı etkin ve verimli kullanmaları örgütsel ve yönetsel düzeyde olumlu sonuçlar doğuracaktır. 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.
- Çalışanların zaman yönetiminde stresle başa çıkabilmesi için kendilerini geliştirecek eğitim programlarına katılmaları sağlanmalıdır.

- İşletmeler çalışanlarına yapabileceklerinden daha fazla iş yükü yüklememelidirler. Bu durum, örgütsel ve bireysel yönde stresi azaltacak, verimlilik, iş ve yaşam doymu gibi çıktılarda gelişme sağlayacaktır.
- Örgütsel, yönetsel ve bireysel yönde yapılacak olan uzun dönemli planlar aracılığıyla çalışanların işyerinde belirlenmiş olan takvime uyarak işi zamanında yetiştirmesi ve stresi yönetme konusunda kendilerine güven ve inanç duymaları kişiler üzerinde oluşabilecek stresi düşürmekte etkili olacaktır. Aynı zamanda yapılacak olan etkin zaman planlarının kişinin yaşam doymunu olumlu etkileyecek şekilde hazırlanması gerekmektedir.

Gelecekte yapılacak olan araştırmaların farklı illerde ve farklı meslek gurupları üzerinde yapılması önerilmektedir. Örneklem gurupları farklılaştırılarak ya da farklı sektörler kıyaslanarak yapılacak çalışmaların konunun geleceğine ışık tutacağı öngörülmektedir. Zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doymu değişkenlerinin birlikte incelendiği araştırmaların sayısının artırılması konunun zenginleştirilmesi adına literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

Adair, J. (2015). *Etkili Zaman Yönetimi Zamanı Akıllıca Değerlendirme Kılavuzu*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.

Akova, O., & Işık, K. (2008). Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 17-44.

Aldoğan, E. U., & Aykora, D. (2017). Sağlık Kurumları Çalışanlarında Örgütsel Stres ve Zaman Yönetimi İncelemesi: Bitlis İli Örneği. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 41-56.

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).

Carveth, J. A., Gesse, T. ve Moss, N. (1996). Survival Strategies For Nurse-Midwifery Students. *Journal of Nurse-Midwifery*, 41(1), 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.

Conlow, R. (1999). *Yönetimde Mükemmellik: İnsanlardaki En İyiyi Nasıl Ortaya Çıkarırsınız*. İstanbul: Alfa Yayınları:

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.

Çankaya, M. (2020). "COVID-19 Pandemisi ve Sağlık Çalışanlarının İyilik Hali Değişimi". H. Nagy, R. Huseynov (Ed.), *International Congress on Social Sciences 7*, 23-25 September 2020 Budapest, Hungary, Proceeding book, 446-460.

Dalkılıç, G., & Burak, M. İ. L. (2017). Otel İşletmelerinde Rekreasyon ve Boş Zaman Yönetimi: Sahil Otelleri Örneği. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 29-42.

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.

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.

Erdul G. (2005). "Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki" (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bursa.

Güner, F., Çiçek, H., & Ali, C. A. N. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).

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.

Joos, A. (2020). Psychosomatic Medicine and Covid-19 Pandemic. *Psychotherapy And Psychosomatics*, 89, 263-264.

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.

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.

Karabacak, G. (2013). "İş-Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumuna Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından

Otel Personeli Üzerinde İncelenmesi". (Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD.

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.

Köker, S. (1991). "Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

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.

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.

Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Naseem, K. (2018). Job Stress, Happiness And Life Satisfaction: The Moderating Role Of Emotional İntelligence Empirical Study İn Telecommunication Sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 7-14.

Örücü, E., Tikici, M., & Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine

Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 9-31.

Özçelik, N., Gülsün, M., Özçelik, F., & Öztosun, M. (2012). Yöneticilerin Zaman Yönetimi Becerilerinin İş Stresi Üzerine Etkisi. *Anatolian Journal of Clinical Investigation*, 6(4).

Scout M. (1997). *Zaman Yönetimi*. İkinci Baskı, Çeviri: Çelik Aç, Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti., İstanbul.

Sekaran, Uma (2003). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*, 4th Edition, John Wiley & Sons.

Semerci, Ç. (2004). İlköğretim Türkçe ve Matematik Ders Kitaplarını Genel Değerlendirme Ölçeği. *Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Yayınları Dergisi*, 28(1). 49-54.

Smith, J. (1998), *Daha İyi Zaman Yönetimi*, (Çimen, A. Çev.). İstanbul: Timas Yayınları.

Şit, M. (2016). Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 101-117.

Uysal, N., Sözeri, E., Selen, F., & Bostanoğlu, H. (2017). Hemşirelik bölümü Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri Ve Yaşam Doyumlarının Belirlenmesi. *G.O.P. Taksim E.A.H. Jaren*, 3(1):30-36.

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.

Yıldız, K. (2018). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi ve Stres Algılarının İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), 80-99.

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.