

Hakemli Makale / Refereed Article

Geliş Tarihi / Received: 26.03.2017 • Kabul Tarihi / Accepted: 15.05.2017

Sağlık Kurumları Çalışanlarında Örgütsel Stres ve Zaman Yönetimi İncelemesi: Bitlis İli Örneği

Ece UĞURLUOĞLU ALDOĞAN*
Damla AYKORA**

Öz

Günümüz çalışma hayatında hangi alanda faaliyet gösteriyorsa gösterecek bir örgüt için en önemli olay devamlılığını sürdürebilmek, tutunabilmek, kalite hedeflerine ulaşabilmektir. Bu durum için de örgüt çalışanlarının tümünün zamanı kontrol etmesi gerekmektedir. Bunun yanında örgüt çalışanlarının zaman tuzakları olarak adlandırılan negatif etmenleri de yönetmesi gerekmektedir. Uygun çalışma koşulları, doğru iletişim, malzeme, eşit paylaşılmış iş yükü gibi etmenlerin yoksunluğunda aşırı stresli bir ortam kaçınılmaz olur. Doğal olarak iş verimliliği düşer ve belki de geri çevrilemeyecek hatalara gidilebilir. Bu çalışmanın amacı; sağlık sektöründe çalışan personelin zamanı verimli kullanıp kullanmadıklarını, çalışma ortamlarındaki stresörleri ve tüm bunların sebeplerini ortaya koymaktır. Bu amaçla Bitlis ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan personele İnci Erdem Artan (1986) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Stres Kaynakları Anketi, Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirlik çalışmasını Alay ve Koçak (2002) yapmış olduğu Zaman Yönetimi Anketi uygulanmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik özellikleri belirlemeye yönelik Kişisel Bilgi Formu da ilave edilmiştir. Araştırma kesitsel ve nedensel karşılaştırma türünde yapılmıştır. Farklı yaş gruplarından (156 erkek, 158 bayan) toplam 314 çalışana, Kamu Hastaneler Birliği üst yazısı ile izin alarak elden anketler ulaştırılmıştır ve tüm çalışanlar konu hakkında bilgilendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde homojen dağılıma Skewness-Kurtosis ve Kolmogorov-Smirnov testleriyle bakılmıştır. Dağılımın homojen olmamasından dolayı non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U kullanılmıştır. Anlamlılık seviyesi $p < 0.05$ 'dir. Araştırmada cinsiyet, medeni durum, yaş ve hizmet yılının zaman yönetimi ve örgütsel stres üzerinde belirleyici olmadığı, eğitim durumu ve görev unvanının belirleyici olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Zaman Yönetimi, Stres, Örgütsel Stres, Hastane, Sağlık*

Examination of Organisational Stress and Time Management of Health Organisation Personnel: Sample of Bitlis Province

Abstract

At the present day all organisations aim to implement their quality target, maintain the continuity and keep the industry as well in which area they work. Those organisation people have to manage time control efficiently. Furthermore they have to manage and remove negative factors what are named as time traps. All the same if some circumstances couldn't be provided as appropriate working conditions, proper communication, equal workload it became inevitable extreme stressfull working environment. Eventually it causes uncorrectable mistakes and decrease of organisation productivity. Aim of the study is to find out what are reasons and obstacles for health organisation people about working stressors and efficiently time management. Data is collected from health people that are working at pay and state hospitals in Bitlis in order to use Organisational Stressors Scale developed by İnci Erdem Artan (1986) and Time Management questionnaire according to

*Doç.Dr., Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi,
ugurluoglu@health.ankara.edu.tr

**Öğr. Gör., Bitlis Eren Üniversitesi SHMYO Öğretim Elemanı, daykora@beu.edu.tr

Britton and Tesser's (1991) survey that adapted by Alay and Koçak (2002) which called "Time Management Survey". In order to identify socio-demographic specialities Personal Information Form is used which prepared by the researcher. This is a cross sectional and reasonal comparison study. 314 Participants are randomly selected from different age groups (156 male, 158 female) and informed about study with obtaining the permission from Public Hospital Association as well. In order to determine homogeneity Skewness-Kurtosis and Kolmogorov-Smirnov tests are used. Eventually Kruskal-Wallis and Mann Whitney U non-parametric tests are used for veri evaluation because of distribution result isn't homogene. Significant level is $p < 0,05$. Results of study showed that gender, marital status, age and years of service are not but educational status and job title are decisive on time management and organisational stress.

Key words: Time Management, Stress, Organisational Stress, Health, Hospital

GİRİŞ

Geri dönüşümünün imkansızlığından, değerinin ölçülememesinden, yerine kullanılabilir ikame bir kaynağın da olmayışından zaman yönetimi günümüz çalışma ortamında örgütlerin en değerli kaynağıdır. Zaman tasarruf edilemeyen, ödünç alınamayan, kiralanamayan, satın alınamayan, çoğaltılamayan, sadece kullanılan ve kaybedilen aktifimiz veya varlığımızdır (Eren, 2003).

Zaman kayıplarını engellemek için örgütlerde etkin bir zaman yönetimi uygulaması yapılmalıdır. Etkin zaman yönetimi sayesinde oluşan aksamlar fark edilip düzeltilebilir ya da tamamen engellenebilir. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi, rekabet ortamında kendilerine yer edinebilmeleri de doğal olarak zaman yönetimine bağlıdır. Zamanı kontrol etmekteki altın kural engellerin mümkün olduğunca tamaminin elenmesine veya azaltılmasına bağlıdır (Güven ve Yeşil, 2004).

Zaman Kavramı

"Zaman kavramı bir eylemin geçtiği süredir. Bir başka deyişle eylem yoksa zaman da yoktur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Zaman matematiksel olarak tüm insanlar için eşit olan bir kavramdır. Kimine göre günün yirmi dört saat olması bile yeterli gelmezken kimine göre de zaman bir türlü geçmek bilmemektedir. Tüm insanlık için eşit olan bu süre neden bazı anlarda akış hızını değiştirmektedir. Bu durumlarda akla gelen ilk şey belki de zamanın verimli kullanılması gereken, telafisi olmayan bir süreç olduğu bilgisi olmalıdır. Bu bağlamda zamanı mümkün olduğunca etkin ve etkili bir biçimde kullanma yani zaman yönetimi meselesi karşımıza çıkmaktadır.

Zaman Yönetimi

Hayatımızın her anında önem arz eden zaman yönetimi konusu en çok da iş hayatında karşımıza çıkmakta ya da sorun çıkarmaktadır. Zaman yönetimi, zamanı mümkün olduğunca etkin ve etkili bir biçimde kullanma ve denetleme sistemidir (Ünker, 2013). İş hayatında örgüt içinde zaman yönetimi ele alındığında ise zaman ve örgüt çalışanlarının biyolojik ritim ilişkisi ön plana çıkmaktadır. Her

bireyin fiziksel ve biyolojik performansının düşük ve yüksek olduğu zaman dilimleri biyolojik ritmi oluşturur. Biyolojik ritim zamanı verimli kullanma açısından önem arz etmektedir. Bundan dolayı zihinsel olarak performansın en yüksek olduğu saatlerde zorluk derecesi yüksek işlerin yapılması gerekmektedir. Zihinsel ve bedensel performansın düşüşüne bağlı olarak doğru orantıda yapılan işlerin önem derecesi ve zorluluk dereceleri de düşürülmelidir. Zaman yönetimi yalnızca bireylere bağlı değil, çevresi örgüt yapısı ile de ilişkilidir.

Zaman Kaybı

İş dünyasında azaldığı ya da tükendiği takdirde bile bir şekilde yeniden temin edilebilen somut kavramlar vardır. Bunun yanında soyut bir kavram olan zaman, ne depolanabilir ne de yerine farklı bir seçenek konulabilir. Bu sebeple zaman kaybı asla ödenemeyecek bir zarar etkisi ortaya çıkarmaktadır.

Zaman kayıplarının en belirgin etkisi çalışma hayatında geliştiği için sektörde zamanın kontrol edilmesi, zaman kayıplarının tespiti ve zamanın verimli kullanılması ile ilgili seminer ve eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir. Genel olarak sektörde faaliyet gösteren örgütler var olmak, kalite arttırmak ve fark yaratmak için çalışanlarına bu öğretileri vermek zorundadır.

Stres Kavramı

Stres sözcüğü Latince, “estricia” sözcüğünden gelmektedir. 18. ve 19. Yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişmiş, objelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik güç, baskı ve zorlama anlamında kullanılmıştır. Buna bağlı olarak stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkiliyle biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır (Baltaş ve Baltaş, 1996).

Genel tanımına bakıldığında, stres ya da stres davranımı (stress response) çevredeki herhangi bir uyarıcı ile karşılaşıldığında, kişinin bilinç dışı bir şekilde kaçmak ya da mücadele etmek için hazırlanmasıdır (Nelson ve Quick, 1994). Uyarıcı ve davranım, stresin tanımında yer alan iki ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Uyarıcı, stres yaratması mümkün olan durumlardır ve aynı uyarıcıların farklı kişilerde başka gerilim düzeyleri yaratması söz konusudur.

Davranım ise kişinin stres yapıcılara gösterdiği psikolojik ya da fizyolojik tepkilerdir. Kişinin davranımının stres davranımı olup olmadığını açıklayabilmek için uyarıcıyı da ele almak gerekmektedir (Artan, 1986). Stres, uyarıcı ve davranım ilişkisi içinde incelendiğinde, çevresel uyarıcı ile kişinin etkileşimi sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca stres, uyarıcı ve davranımın yanı sıra, bu iki unsurun etkileşimini de kapsayan bir kavramdır.

Uzmanlar, stresi bedeninin her türlü stres yapıcı etkiye olan tepkisi olarak tanımlamış ve stres konusunda yapılan ilk çalışmalarda, stres insan davranışının bir boyutu olarak ele alınmıştır. Bu araştırmalarda ağırlıklı olarak zararlı stres üzerinde durulmuştur. Ancak araştırma sonuçlarında bazı bireylerin stres

karşısında zayıf duruma düşüp ciddi hastalıklara yakalandıkları, bazılarında ise stresin performanslarını artırıcı bir etkisi olduğu ortaya konmuştur (Pehlivan, 1995).

Stres Kaynakları

Her bireyin aileden, diğer çevresel stres etmenlerinden ve bireyin kendisinden kaynaklanan farklı stres etmenlerinin etkisinde oldukları kabul edilmektedir. Bu tür etmenlerin kültürel farklılar açısından değerlendirildiğinde daha da karmaşık bir ilişki içinde olduklarından söz edilebilir (Ertekin, 1993). Stres yaratan etmenler özellikleri bakımından birçok farklı biçimde sınıflandırılmıştır. Stres yaratan unsurları doğal afetler gibi, ani şekilde meydana gelen zorlu olaylar, zorlu yaşam olayları, günlük mücadeleler ya da günlük hayatta tekrar eden problemler olarak tanımlanabilir (Berry, 1998). Genel olarak örgütlerde karşılaşılan stres unsurların birçoğu, bireylerin iş yaşantısında karşılaştıkları tekrar eden günlük durumlardır.

Örgütsel Stres Kaynakları

Bireylerin iş ortamlarında yaşadıkları stresin etkilerini ailelerine, çevresine ve yine iş ortamlarına taşıma durumu söz konusudur. Bu da çalışma performansını hatta örgüt performansını etkileyen bir durumdur. Bu sebeple işle ilgili stres yönetiminin bireyin performansını ve örgütlerin etkinliğini artırma noktasında büyük rol oynadığı kabul edilmektedir.

Cooper ve Marshall (1976), kişisel özellikleri ve iş çevresindeki potansiyel stres kaynaklarını iş yerindeki stresin iki önemli unsuru olarak tanımlamaktadır. Farklı meslekler şiddet tehdidi, işle ilgili kararlarda kontrol sahibi olamama ve uzun çalışma saatleri gibi farklı temel stres etkenlerine sahiptir. Ancak, aynı meslekte çalışan kişilikleri ve destek mekanizmaları gibi birçok farklı etken nedeniyle farklı düzeyde stres yaşamaktadırlar. Bu açıdan, belli bir meslekte çalışanların aynı düzeyde stres yaşayacaklarını söylemek mümkün değildir. Fakat yüksek risk taşıyan mesleklerde çalışan kişiler için stresin olumsuz sonuçları ile karşı karşıya gelmek daha olasıdır.

Bu çalışmada iş yaşamında karşılaşılan stres kaynakları beş farklı boyutta sınıflandırılmıştır:

- 1) İçin doğasından kaynaklanan stres yapıcılar
- 2) Örgütsel rolden kaynaklanan stres yapıcılar
- 3) Mesleki gelişimden kaynaklanan stres yapıcılar
- 4) Mesleki ilişkilerden kaynaklanan stres yapıcılar
- 5) Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres yapıcılar

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Konusu

Hangi meslek gurubundan olursa olsun örgütlerin tutunabilmeleri aynı zamanda çalışanlarının tatminlerini sağlayabilmek için öncelikli olarak verimli bir zaman yönetimi modeli uygulanmalıdır. Zamanın verimli kullanılmadığı durumlarda stresli bir çalışma ortamı her zaman olacaktır.

Veri toplama araçları gerekli izinler alındıktan sonra, Bitlis ili ve ilçelerinde bulunan hastanelerdeki sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmada, çalışanlara zaman yönetimi alışkanlıkları hakkında veri toplamak amacıyla; "Zaman Yönetimi Ölçeği (ZYÖ)" ve örgütsel stres durumlarını incelemek için "Örgütsel Stres Kaynağı (ÖSK)" uygulanmıştır. Katılımcıların bazı kişisel bilgilerine ulaşabilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ayrıca kullanılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Bitlis ili ve ilçelerinde bulunan hastanelerde çalışan sağlık personelinin zaman yönetimi davranışlarını ve yaşadıkları örgütsel stres durumlarını incelemektir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada öncelikle genel bir literatür taraması yapılarak ardından da anket tekniği uygulanacaktır. Verilerin değerlendirilmesinde homojen dağılıma Skewness-Kurtosis ve Kolmogorov-Smirnov testleriyle bakılmıştır. Dağılımın homojen olmamasından dolayı cinsiyet ve medeni duruma non-parametrik testlerden Mann Whitney U testi, yaş, eğitim durumu, görev unvanı ve hizmet yılı durumlarına da Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. İki den çok değişkeni olan durumlar için anlamın kaynağını tespit etmek için ikili gruplar halinde Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Anlamlılık seviyesi $p < 0.05$ 'dir.

Araştırmada Kullanılan Anketler

Zaman Yönetimi Anketi (ZYA): Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını Alay ve Koçak (2002) yapmıştır. 16 maddelik Zaman Planlaması (ZP), 7 maddelik Zaman Tutumları (ZT) ve 4 maddelik Zaman Harcattırıcılar (ZH) olmak üzere 3 alt boyutlu ve toplam 27 maddesi olan bir anket ortaya çıkmıştır. Orjinal ankette olduğu gibi, her madde 5 üzerinden puanlanmıştır ve "her zaman, sık sık, bazen, nadiren ve hiç" seçeneklerinden oluşan beşli derecelendirme kullanılmıştır. Puanlamada 5, skalanın sonundaki cevaba verilirken, 1 skalanın ilk cevabına verilmiştir. Ayrıca ZH alt boyutundaki maddeler "negatif maddeler" olduğu için, veriler girilirken puanlama terse çevrilmiştir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar zaman yönetimi uygulamalarının daha iyi olduğunu göstermektedir. Araştırmada

kullandığımız anketin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach Alfa değeri %95 güven aralığındadır.

Örgütsel Stres Kaynakları (ÖSK): Ölçeğini, İnci Erdem Artan (1986) geliştirmiştir. Ölçeğin ilk versiyonunda örgütsel stres kaynakları ile ilgili stres kaynağının ne derece var olduğu, çalışanın ne kadar stres altında olduğu ve duyulan rahatsızlık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada bu alt boyutlardan, çalışanların rahatsızlık düzeylerine ilişkin bölüm kullanılmıştır. 25 maddeden oluşan ölçekte 6'lı likert ölçeği yer almaktadır (1=hiç katılmıyorum, 6=tamamen katılıyorum) ve yüksek olumsuz puan duyulan rahatsızlığın fazla olmasına işaret etmektedir. Çalışmamızda kullandığımız ölçeğin sorularının Cronbach Alfa değeri %92 oranındadır.

Kapsam

Çalışma, Bitlis ili ve ilçelerinde hizmet veren hastanelerde çalışan personeli kapsamaktadır.

3. BULGULAR

Araştırma 561 kişi üzerinde yapılmış olup ankete katılım 158 bayan (%50,3) ve 156 erkek (%49,7) olmak üzere toplam 314 kişi şeklinde olmuştur. Diğer değişken dağılımları aşağıdaki gibidir.

• Yaş değişkeni, 20-25 yaş arası 133 kişi (%42,4), 26-30 yaş arası 162 kişi (%51,6), 31-35 yaş arası 59 kişi (%18,8), 36-40 arası 25 kişi (%8), 41-45 yaş arası 10 kişi (%3,2), 46-50 yaş arası 3 kişi (%1), 50 yaş ve üzeri de 4 kişi (%1,3) şeklinde,

• Medeni durum değişkeni; 152 evli (%48,4) ve 162 bekar (%51,6) şeklinde,

• Eğitim durumu değişkeni; 80 lise ve dengi okul (%25,5), 80 önlisans (%25,5), 101 lisans (%32,2) ve 53 yüksek lisans (%16,9) mezunu şeklinde,

• Görev unvanı değişkeni; 46 doktor (%14,6), 130 hemşire (%41,4), 58 Sağlık Tkn. (%18,5), 17 memur (%5,4), 30 sekreter (%9,6), 33 diğer gurubu (%10,5) şeklinde,

• Hizmet yılı değişkeni; 86 kişi bir yıldan az (%27,4), 128 kişi 2-5 yıl (%40,8), 72 kişi 6-10 yıl (%22,9), 17 kişi 11-15 yıl (%5,4), 11 kişi 16-20 yıl (%3,5) şeklinde, olmuştur.

Tüm Değişkenlere Uygulanan arpıklık-Basıklık Testi

Burada öncelikle daha gcl sonuçlar verebilme durumu olduğu için, örneklemin zaman yönetimi ve örgütsel stres durumlarını parametrik testlerle ölçebilme ihtimaline bakılmıştır. Bu işlem arpıklık ve basıklık değerlerini tespit ederek normallik değerlerine bakılarak yapılmıştır.

Çizelge 1. Çarpıklık-Basıklık Testi

		İstatistik	Std. Hata
Cinsiyet	Skewness	,013	,138
	Kurtosis	-2,013	,274
Yaş	Skewness	1,326	,138
	Kurtosis	1,814	,274
Medeni Durum	Skewness	-,064	,138
	Kurtosis	-2,009	,274
Eğitim Durumu	Skewness	,027	,138
	Kurtosis	-1,199	,274
Görev Unvan	Skewness	,862	,138
	Kurtosis	-,409	,274
Hizmet Yılı	Skewness	,816	,138
	Kurtosis	,462	,274

Bu izelgede Tabashnik'in -1,5 ; +1,5 arası değerlerin normal dağılım göstereceği teorisine göre arpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında yaş, eğitim durumu, görev unvanı ve hizmet yılı değişkenlerinde normal bir dağılım görülmektedir. Ayrıca normallik değerleri için Kolmogorov-Smirnov değerlerine bakılmıştır.

Çizelge 2. Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
Cinsiyet	,343	314	,000	,636	314	,000
Yaş	,230	314	,000	,806	314	,000
Medeni Durum	,349	314	,000	,636	314	,000
Eğitim Durumu	,206	314	,000	,868	314	,000
Görev Unvan	,271	314	,000	,839	314	,000
Hizmet Yılı	,248	314	,000	,856	314	,000

Kolmogorov-Smirnov testinin Sig. değerlerine bakıldığında ,000 şeklinde anlamlı bir sonuç olduğu görülmektedir. Bu da ters uçlu olarak normal bir dağılımın olmadığını işaret etmektedir. Bu yüzden parametrik olmayan analiz yöntemleri seçilmiştir.

Değişkenlere Göre Zaman Yönetimi Bulguları

Çizelge 3. Cinsiyet Değişkeni İçin Mann-Whitney U Testi

	Zaman Yönetimi
Mann-Whitney U	11090,500
Wilcoxon W	23336,500
Z	-1,535
Sig. (2-tailed)	,125

Sig. (2-tailed) değerinin ,125 olmasından dolayı istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Buradan yola çıkararak Zaman Yönetimi puanlarının yüksek veya düşük olmasının sebebi cinsiyet farklılıkları değildir denilebilir.

Çizelge 4. Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Zaman Yönetimi
Chi-Square	10,419
Df	6
Asymp. Sig.	,108

Yaş guruplarının ikiden çok olmasından dolayı uygulanan Kruskal Wallis Testinde de Sig. değeri ,108 çıkmıştır. İstatistiksel olarak yaş faktörünün Zaman Yönetimi puanlarının yüksek veya düşük olması ile ilgisi yoktur denilebilir.

Çizelge 5. Medeni Durum Değişkeni İçin Mann-Whitney U Testi

	Zaman Yönetimi
Mann-Whitney U	12295,500
Wilcoxon W	25498,500
Z	-,021
Sig. (2-tailed)	,984

Sig. (2-tailed) değerinin ,984 olmasından dolayı istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Buradan yola çıkararak Zaman Yönetimi puanlarının yüksek veya düşük olmasının sebebi medeni durum farklılıkları değildir denilebilir.

Çizelge 6. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Zaman Yönetimi
Chi-Square	19,846
Df	3
Asymp. Sig.	,000

Elde edilen zaman yönetimi puanlarını eğitim durumu değişkenine göre incelediğimiz zaman eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. İstatistiksel olarak Eğitim Durumu ile Zaman Yönetimi puanları arasında anlam vardır.

Çizelge 7. Eğitim Durumu Gurupları Arası Mann-Whitney U Test İstatistiği

		Zaman Yönetimi
Lise ve Dengi x Önlisans	Mann-Whitney U	3041,500
	Wilcoxon W	6281,500
	Z	-,542
	Sig. (2-tailed)	,588
Lise ve Dengi x Lisans	Mann-Whitney U	3016,500
	Wilcoxon W	8167,500
	Z	-2,928
	Sig. (2-tailed)	,003
Lise ve Dengi x Y. Lisans	Mann-Whitney U	1362,500
	Wilcoxon W	2793,500
	Z	-3,486
	Sig. (2-tailed)	,000
Önlisans x Lisans	Mann-Whitney U	3173,500
	Wilcoxon W	8324,500
	Z	-2,478
	Sig. (2-tailed)	,013
Önlisans x Y. Lisans	Mann-Whitney U	1395,500
	Wilcoxon W	2826,500
	Z	-3,332
	Sig. (2-tailed)	,001
Önlisans x Y. Lisans	Mann-Whitney U	2235,000
	Wilcoxon W	3666,000
	Z	-1,680
	Sig. (2-tailed)	,093

Burada ikili guruplar halinde Mann-Whitney U Testi' ne geçerek p değerini değişken sayısına bölünür(Gürüş ve Astar, 2014). Yani $(0,05 / 4 = 0,012)$ bu bölüm için p değeri 0,012 olacaktır. Ortaya çıkan anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için ikili guruplar halinde yapılan Mann-Whitney U Testi ile lise ve dengi okullar mezunlarıyla yüksek lisans mezunları arasında, önlisans mezunlarıyla yüksek lisans mezunları arasında anlamlı fark çıkmıştır.

Çizelge 8. Görev Unvanı Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Zaman Yönetimi
Chi-Square	113,645
Df	5
Asymp. Sig.	,000

Veriler görev unvanı değişkenine göre incelediğinde unvanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. İstatistiksel olarak Görev Unvanı ile Zaman Yönetimi puanları arasında anlam vardır. Anlamın hangi görev unvan değişkeninden çıktığı belirlemek için ikili gruplar halinde Mann-Whitney U Testi yöntemini uygulandı.

Çizelge 9. Görev Unvan Gurupları Arası Mann-Whitney U Test İstatistiği

		Zaman Yönetimi		Zaman Yönetimi	
Doktor x Hemşire	Mann-Whitney U	265,500	Hemşire x Diğer	Mann-Whitney U	1571,500
	Wilcoxon W	1346,500		Wilcoxon W	10086,500
	Z	-9,179		Z	-2,372
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,018
Doktor x Sağlık Tkn.	Mann-Whitney U	32,500	Sağlık Tkn. x Memur	Mann-Whitney U	449,000
	Wilcoxon W	1113,500		Wilcoxon W	602,000
	Z	-8,522		Z	-,558
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,577
Doktor x Memur	Mann-Whitney U	13,000	Sağlık Tkn. x Sekreter	Mann-Whitney U	863,000
	Wilcoxon W	1094,000		Wilcoxon W	2574,000
	Z	-5,856		Z	-,062
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,951
Doktor x Sekreter	Mann-Whitney U	14,500	Sağlık Tkn. x Diğer	Mann-Whitney U	907,000
	Wilcoxon W	1095,500		Wilcoxon W	2618,000
	Z	-7,182		Z	-,414
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,679
Doktor x Diğer	Mann-Whitney U	15,000	Memur x Sekreter	Mann-Whitney U	228,000
	Wilcoxon W	1096,000		Wilcoxon W	381,000
	Z	-7,399		Z	-,599
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,549
Hemşire x Sağlık Tkn.	Mann-Whitney U	2924,500	Memur x Diğer	Mann-Whitney U	239,500
	Wilcoxon W	11439,500		Wilcoxon W	392,500
	Z	-2,457		Z	-,841
	Sig. (2-tailed)	,014		Sig. (2-tailed)	,400
Hemşire x Memur	Mann-Whitney U	953,000	Sekreter x Memur	Mann-Whitney U	472,000
	Wilcoxon W	9468,000		Wilcoxon W	937,000
	Z	-,922		Z	-,318
	Sig. (2-tailed)	,357		Sig. (2-tailed)	,751
Hemşire x Sekreter	Mann-Whitney U	1502,000			
	Wilcoxon W	10017,000			
	Z	-1,961			
	Sig. (2-tailed)	,050			

Bu bölüm için p değerini değişken sayısına bölerek ($0,05 / 6 = 0,008$) 0,008 bulunmuştur. İkili gruplar halinde yapılan Mann-Whitney U Testi ile çıkan anlamlı farkın tek kaynağının doktorluk mesleğinden geldiği söylenebilir.

Çizelge 10. Hizmet Yılı Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Zaman Yönetimi
Chi-Square	2,535
Df	4
Asymp. Sig.	,638

Kruskal Wallis Testinde Sig. değeri ,638 olarak çıkmıştır. İstatistiksel olarak hizmet yılı faktörünün Zaman Yönetimi puanların yüksek veya düşük olması ile ilgisi yoktur denilebilir.

Değişkenlere Göre Örgütsel Stres Bulguları

Çizelge 11. Cinsiyet Değişkeni İçin Mann-Whitney U Testi

	Örgütsel Stres
Mann-Whitney U	1,193E4
Wilcoxon W	2,449E4
Z	-,493
Sig. (2-tailed)	,622

Sig. (2-tailed) değerinin ,622 olmasından dolayı istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Buradan yola çıkarak Zaman Yönetimi puanlarının yüksek veya düşük olmasının sebebi cinsiyet farklılıkları değildir denilebilir.

Çizelge 12. Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Örgütsel Stres
Chi-Square	8,910
Df	6
Asymp. Sig.	,179

Yukarıda yaş aralıkları ve sıklıkları görülmektedir. Sig. değeri ,179 çıkmıştır. İstatistiksel olarak yaş faktörünün Örgütsel Stres puanlarının yüksek veya düşük olması ile ilgisi yoktur.

Çizelge 13. Medeni Durum Değişkeni İçin Mann-Whitney U Testi

	Örgütsel Stres
Mann-Whitney U	1,214E4
Wilcoxon W	2,534E4
Z	-,212
Sig. (2-tailed)	,832

Sig. (2-tailed) değerinin ,832 olmasından dolayı çıkan sonuç istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Buradan yola çıkarak Örgütsel Stres puanlarının yüksek veya düşük olmasının sebebi medeni durum farklılıkları değildir denilebilir.

Çizelge 14. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Örgütsel Stres
Chi-Square	32,646
Df	3
Asymp. Sig.	,000

Elde edilen Örgütsel Stres puanlarını eğitim durumu değişkenine göre incelediğinde, zaman-egitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Farkın kaynağını tespit etmek için yine ikili Mann-Whitney U Testi yapıyoruz.

Çizelge 15. Eğitim Durumu Gruplar Arası Mann-Whitney U Test İstatistiği

	Zaman Yönetimi	
Lise ve Dengi x Önlisans	Mann-Whitney U	3194,500
	Wilcoxon W	6434,500
	Z	-,019
	Sig. (2-tailed)	,985
Lise ve Dengi x Lisans	Mann-Whitney U	2849,000
	Wilcoxon W	8000,000
	Z	-3,405
	Sig. (2-tailed)	,001
Lise ve Dengi x Y. Lisans	Mann-Whitney U	1147,000
	Wilcoxon W	2578,000
	Z	-4,477
	Sig. (2-tailed)	,000
Önlisans x Lisans	Mann-Whitney U	2844,500
	Wilcoxon W	7995,500
	Z	-3,418
	Sig. (2-tailed)	,001
Önlisans x Y. Lisans	Mann-Whitney U	1125,500
	Wilcoxon W	2556,500
	Z	-4,574
	Sig. (2-tailed)	,000
Önlisans x Y. Lisans	Mann-Whitney U	2176,000
	Wilcoxon W	3607,000
	Z	-1,905
	Sig. (2-tailed)	,057

Bu bölüm için p değerini değişken sayısına bölüyoruz. Sonuç (0,05 / 4 = 0,012) 0,012 düzeyinde anlamlı çıkıyor. İkili gruplar halinde yapılan Mann-Whitney U Testi ile çıkan anlamlı farkın kaynağının, yüksek lisans ve lisans eğitimi olduğu söylenebilir.

Çizelge 16. Görev Unvanı Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Örgütsel Stres
Chi-Square	108,236
Df	5
Asymp. Sig.	,000

Görev unvanı değişkeni incelendiğinde unvanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıktığı görülmektedir. İstatistiksel olarak görev unvanının Örgütsel Stres puanlarının yüksek veya düşük olması ile ilgisi vardır.

Çizelge 17. Görev Unvan Gurupları Arası Mann-Whitney U Test İstatistiği

		Örgütsel Stres			Örgütsel Stres
Doktor x Hemşire	Mann-Whitney U	633,000	Hemşire x Diğer	Mann-Whitney U	1118,000
	Wilcoxon W	1714,000		Wilcoxon W	9633,000
	Z	-7,944		Z	-4,248
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
Doktor x Sağlık Tkn.	Mann-Whitney U	120,000	Sağlık Tkn. x Memur	Mann-Whitney U	447,500
	Wilcoxon W	1201,000		Wilcoxon W	2158,500
	Z	-7,949		Z	-,577
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,564
Doktor x Memur	Mann-Whitney U	55,000	Sağlık Tkn. x Sekreter	Mann-Whitney U	736,500
	Wilcoxon W	1136,000		Wilcoxon W	2447,500
	Z	-5,209		Z	-1,177
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,239
Doktor x Sekreter	Mann-Whitney U	35,500	Sağlık Tkn. x Diğer	Mann-Whitney U	706,000
	Wilcoxon W	1116,500		Wilcoxon W	2417,000
	Z	-6,960		Z	-2,075
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,038
Doktor x Diğer	Mann-Whitney U	10,500	Memur x Sekreter	Mann-Whitney U	254,000
	Wilcoxon W	1091,500		Wilcoxon W	407,000
	Z	-7,446		Z	-,022
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,982
Hemşire x Sağlık Tkn.	Mann-Whitney U	2926,500	Memur x Diğer	Mann-Whitney U	260,000
	Wilcoxon W	11441,500		Wilcoxon W	413,000
	Z	-2,450		Z	-,421
	Sig. (2-tailed)	,014		Sig. (2-tailed)	,674
Hemşire x Memur	Mann-Whitney U	799,500	Sekreter x Memur	Mann-Whitney U	442,500
	Wilcoxon W	9314,500		Wilcoxon W	907,500
	Z	-1,853		Z	-,725
	Sig. (2-tailed)	,064		Sig. (2-tailed)	,468
Hemşire x Sekreter	Mann-Whitney U	1235,500			
	Wilcoxon W	9750,500			
	Z	-3,129			
	Sig. (2-tailed)	,002			

Bu bölüm için p değerini değişken sayısına bölüyoruz. Sonuç $(0,05 / 6 = 0,008)$ 0,008 düzeyinde anlamlı çıkıyor. İkili gruplar halinde yapılan Mann-Whitney U Testi ile çıkan anlamlı farkın kaynağının doktorluk ve ardından hemşirelik mesleğinden geldiği söylenebilir.

Çizelge 18. Hizmet Yılı Değişkeni İçin Kruskal Wallis Testi

	Örgütsel Stres
Chi-Square	3,452
Df	4
Asymp. Sig.	,485

Kruskal Wallis Testinde Sig. değeri ,485 olarak çıkmıştır. İstatistiksel olarak hizmet yılı faktörünün Örgütsel Stres puanlarının yüksek veya düşük olması ile ilgisi yoktur.

TARTIşMA ve SONUÇ

Analiz kısmına geçtiğimizde öncelikle daha güçlü sonuçlar verebilme durumu olduğu için, örneklemin zaman yönetimi ve örgütsel stres durumlarını parametrik testlerle ölçebilme ihtimali için arpıklık-basıklık ve normallik değerlerine bakıldı. Çarpıklık-basıklık değerlerinde normal dağılım görülse de son olarak yapılan normallik testinde homojen dağılıma rastlanmamıştır. Bu sebeple değerken sayılarına göre Kruskal Wallis ve Mann-Whitney U non-parametrik testleri ile analiz yapılmıştır.

Örgütsel strese cinsiyet değerkeni ile bakıldığında, her ne kadar kadınların stres ortalama puanlarının erkeklere göre biraz daha fazla olduğunu görülse de istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir. Arpacıoğlu (2005)'nin da dediği gibi özellikle son yıllarda kadınların erkeklerin egemen olduğu organizasyonlarda çalışmaya başlamasıyla birlikte erkek çalışanlara göre daha fazla strese maruz kalmışlardır. Davis (1982)'de işletmede strese etki eden önemli bireysel faktörler yaş ve cinsiyet olarak sıralanabilir. Bunlardan yaş değerkeni, bireylerde stres unsuru olarak görülebilmektedir demiştir. zcan ve ark. (2015) hastane çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada kadınların daha fazla stres yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Araştırmamızın analizlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark çıkmadığından bu çalışmalarla çelişiyor gibi görünse de bunların doğruluğu da kabul edilebilir durumlardır.

Yine rgtsel strese medeni durum ve çalışma yılı değerkenleri ile bakıldığında, anlamlı farklar çıkmamıştı fakat Behar ve ark. (1990) yaptıkları bir çalışmada stresin çalışma yılı ve medeni durum değerkenleri ile ilgisini ortaya çıkar mıştır. Bu durum, araştırma sonucumuzla çelişse de stresi tetikleyen birçok faktörün olduğu göz önünde bulundurularak örgütsel stresi, bazı durumlarda çalışma yılı ve medeni durum değerkenleri de etkileyebilir denebilir.

Zaman yönetimi cinsiyet ve yaş değerkenlerine baktığımızda yapılan analizler sonunda anlamlı sonuçlar çıkmamıştı. Başak ve ark., (2008) hemşirelik ğrencilerinde yaptıkları bir çalışmada yaş arttıca daha iyi zaman yönetimi yapılabildiğini tespit etmişlerdir.

zkaya ve ark., (2008) niversite çalışanlarına yaptıkları bir araştırmada stres düzeyi ve demografik değerkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları analiz sonucunda cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı ve eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık bulunmadığını söylemişlerdir. Araştırmamızın analizlerinde eğitim düzeyi değerkeni haricindeki diğer değerkenler için bulunan sonuçlarda anlamlı farkların çıkmamıştı. Sadece eğitim düzeyi değerkeni için çıkan anlam sonucumuzla bağdaşmamaktadır.

Fakat Gümüştekin ve Gültekin (2015), eğitim düzeyi, bireyin yaşama bakış açısı ve zorluklarla nasıl mücadele edeceğinin bilincinde olması ile yakından ilgili bir kavramdır. Nasıl ki insanın karar verme aşaması, seçenekler arasından en iyi

tercihi yapmasını gerektiren bir kavramsa; eğitim düzeyi de bireylerin yaşamdaki çıkmazlar ve sıkıntılarla mücadele etme yeteneği ve stresle baş edebilme düzeyi ile ilgili bir kavramdır diyerek eğitim düzeyi ile stresin ilişkisini işaret etmişlerdir. Araştırmamızın analizlerinde Zaman Yönetimi ve Örgütsel Stres durumları ile eğitim durumu değişkeninin istatistiksel olarak karşılaştırmasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

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 bulamadığını bildirmiştir.

Yapılan literatür taramasında 2000-2015 yılları arasında farklı kurum ve mesleklerde çalışanların örgütsel stres sebeplerini; iş-yaşam dengesi, aşırı iş yükü, ücret yetersizliği, terfi imkânlarının yetersizliği, üst yönetim tarafından yeterince takdir görememek, iş güvencesizliği, fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu, uzun çalışma saatleri gibi etkenlerle ilişkilendirdikleri tespit edilmiştir.

Araştırmamızda örgütlerde zaman yönetimi ve stres durumları ile demografik özellikler ve hizmet yılı faktörlerinde anlamlı bir ilişki bulunamamış, eğitim durumu ve meslek unvanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar ışığında eğitim durumu seviyesi yüksek olanların zaman yönetimi daha iyi, stres durumları daha azdır diyebiliriz. Zaman yönetimi ve stres durumu incelemesinde hizmet yılının yüksek olmasının doğrudan bir bağlantısının olmayacağını söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Akgemci T, Çelik A, Aydoğan E, Akatay A (2003). Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik, Gazi Kitabevi, Ankara,
- Arpacıoğlu G (2005). “Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi”, Editör: Yalım D, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, Hayat Yayıncılık, İstanbul
- Artan İ (1986). Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları, No.10, İstanbul.
- Baltaş A, Baltas Z (1996). Stres ve Başa Çıkma Yolları, 18. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi, s. 298.
- Başak T, Uzun Ş, Arslan F (2008). Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(5)
- 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

- Berry LM (1998). *Psychology at Work: An Introduction To Industrial and Organizational Psychology*. Boston, Mass. : McGraw-Hill.
- Can H (1997). *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitapevi, Ankara, s. 283-286.
- Cooper CL, Marshall J (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of The Literature Relating to Coronary Heart and Mental Ill Health, *Journal of Occupational Psychology*, 49, s. 11.
- ınar O (2010). Eğitim ve Sağlık Alanı alışanlarının İş Stresi Düzeyleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:9 Sayı:33, s.101-121
- Davis K (1982). "İşletmelerde insan davranışı." ev: Kemal Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay, s. 199
- Ertekin Y (1993). *Stres ve Yönetim*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, s. 14.
- Gümüştekin GE, Gültekin F (2015). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Dergipark
- Güriş S, Astar M (2014). Bilimsel Araştırmalarda SPSS İle İstatistik, Der Kitabevi, İstanbul, s. 226-227
- Güven M, Yeşil S (2004). İşletmelerde Zaman Yönetimi, Edit. Bakan İ, ağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar, Beta Yayınevi, İstanbul, s.59-91
- Nelson L, Quick JC (1994). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges*, Minneapolis: West Publishing Company, p. 202.
- Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T (2008). Stres Düzeylerinin alışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi "Celal Bayar Üniversitesi alışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma" , *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:15 Sayı:1, Celal Bayar Üniversitesi
- Pehlivan İ (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*, Pegem Yayınları, Ankara, s. 6.
- Sabuncuoğlu Z, Tüz M (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa, s.280.
- Ünker Ü (2013). Etkili Zaman Yönetimi, Erişim Adresi: [<http://www.umatunker.com/satis-stratejileri/etkili-zaman-yonetimi>]. Erişim Tarihi: 22/11/2015.