

**HAVALİMANI KADIN ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ İLE BAŞA
ÇIKMALARINDA ZAMAN YÖNETİMİNİN ETKİSİ**

Serap ERTEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Vildan DURMAZ

Eskişehir
Eskişehir Teknik Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Ağustos 2022

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Serap ERTEK'in "Havalimanı Kadın Çalışanlarının İş Stresi ile Başa Çıkma Yollarında Zaman Yönetiminin Etkisi" başlıklı tezi 24/08/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Eskişehir Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, Havacılık Yönetimi Anabilim dalında Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Unvanı Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı) :	Doç. Dr. Vildan DURMAZ	
Üye :	Doç. Dr. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ	
Üye :	Dr. Öğr. Üyesi Gamze ORHAN	

24/08/2022

DANIşMAN ONAYI

Danişmanlığını yürüttüğüm Yüksek lisans ğrencisi Serap ERTEK, ‘‘Havalimanı Kadın alışanlarının İş Stresi ile Başa ıkmalarında Zaman Yönetiminin Etkisi’’ başlıklı tez çalışmasını tamamlamıştır. Hazırlamış olduğu tez tarafımca incelenmiş ve öğrencinin tez savunma sınavına alınması bilimsel ve etik açıdan uygun görülmüştür.

Tez Danişmanı

Doç. Dr. Vildan DURMAZ

ÖZET

HAVALİMANI KADIN ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ İLE BAŞA ÇIKMALARINDA ZAMAN YÖNETİMİNİN ETKİSİ

Serap ERTEK

Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ağustos 2022

Danışman: Doç. Dr. Vildan DURMAZ

Havacılık sektörü ve havalimanı iş süreçlerine bakıldığında zamanın ne kadar önemli bir etken olduğu ve zaman unsurunun çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak strese neden olduğu gözlenmektedir. Kadınların özel hayatları ve iş hayatında karşılaştıkları baskılar nedeniyle daha çok strese maruz kalmaları havalimanı kadın çalışanlarındaki zaman yönetimi ile iş stresi ilişkisinin araştırılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle çalışmada havalimanı kadın çalışanlarındaki iş stresi incelenip; birçok etmenin neden olduğu iş stresine, zaman yönetiminin etkisinin olup olmadığı irdelenmiştir. Çalışmanın amacı havalimanı kadın çalışanlarındaki iş stresi ile zaman yönetiminin ilişkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda diğer bir amaç ise havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi ile baş etmelerinde zaman yönetiminin etkisini belirlemektir. Çalışmaya Türkiye'nin farklı bölgelerinde faaliyet gösteren havalimanlarında görev yapan 383 kadın çalışan katılmıştır. Katılımcılara, kişisel bilgi formu, zaman yönetimi ölçeği ve algılanan iş stresi ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma verilerine göre havalimanı kadın çalışanlarının zaman yönetimi konusunda ortalamanın az üzerinde (ort.=3,07) başarılı oldukları söylenebilir. Analiz sonucunda kadınların medeni durumlarının, çalıştıkları kurum türünün ve yaşlarının iş stresi ve zaman yönetimi konusunda herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Eğitim durumu ve çalışma süreleri açısından ise anlamlı farklılık olduğu ve bunun sonucunda eğitim durumu yükseldikçe iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama ve zaman kaybı açısından daha başarılı olunduğu görülmüştür. Bölgesel olarak ise Ege bölgesinde ve Akdeniz bölgesinde çalışan kadınların algılanan iş stresinin daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Havacılık, Havalimanı, İş Stresi, Kadın Çalışan, Zaman Yönetimi

ABSTRACT

THE EFFECT OF TIME MANAGEMENT IN AIRPORT FEMALE EMPLOYEES MANAGING WITH JOB STRESS

Serap ERTEK

Department of Aviation Management

Eskişehir Technical University, Graduate Education Institute, June 2022

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Vildan DURMAZ

When look at the aviation sector and airport business processes, it is observed that time is an important factor and the time factor creates stress on employees by creating stress. The fact that women are exposed to more stress due to the pressures they face in their private and business life has led to the need to investigate the relationship between time management and work stress in airport female employees. For this reason, in this study, job stress in airport female employees was examined; It is aimed to examine whether time management has an effect on work stress caused by many factors. The aim of the study is to examine the relationship between work stress and time management in airport female employees. In line with this purpose, another aim is to determine the effect of time management on airport female employees to cope with work stress. 383 female employees working at airports operating in different regions of Turkey participated in the study. Personal information form, time management scale and perceived work stress scale were applied to the participants. The obtained data were analyzed by the SPSS program. According to the research data, it can be said that airport female employees are slightly above average (mean=3.07) successful in time management. As a result of the analysis, it was seen that the marital status of the women, the type of institution they work in and their age did not have any effect on work stress and time management. It has been observed that there is a significant difference in terms of education status and working time, and as a result, the higher the education level, the more successful it is in terms of work stress, time management, time planning and time loss. Regionally, it has been determined that the perceived work stress of women working in the Aegean region and the Mediterranean region is higher.

Keywords: Aviation, Airport, Job Stress, Female Employee, Time Management

ÖNSÖZ

“Havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi ile başa çıkmalarında zaman yönetiminin etkisi” başlıklı tez çalışmamın her aşamasında bilgi, öneri ve desteği ile çalışmamı tamamlamama katkıda bulunan, engin bilgi ve tecrübesiyle bana rehberlik eden danışman hocam sayın Doç. Dr. Vildan Durmaz’ a ve yüksek lisans eğitimim süresince üzerimde emeği olan tüm değerli öğretim üyelerine, bu süreçte sabır ve destekleriyle yanımda olan sevgili eşime, her koşulda sevgiyle hatırlayacağım saygıdeğer babama ve bütün aile fertlerime sonsuz saygı ve sevgilerimi sunarım.

Serap ERTEK



ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Teknik Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı” yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

SERAP ERTEK

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
DANIŞMAN ONAYI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vii
TABLO DİZİNİ.....	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırma Problemi	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Kapsamı	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları.....	3
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri	5
2.2. İş Stresi	9
2.2.1. İş Stresi Kaynakları	10
2.2.2. İş Stresinin Belirtileri ve Sonuçları.....	15
2.2.3. İş Stresinin Örgütsel Yönetimi	17
2.3. Zaman Yönetimi.....	20
2.3.1. Zaman Yönetimi için Amaç ve Hedeflerin Belirlenmesi.....	21
2.3.2. Zaman Yönetimi Teknikleri	23
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	26
3.1. Araştırmanın Yöntemi	26
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	26
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	27
3.4. Veri Toplama Yöntemi.....	29

3.4.1.	Algılanan İş Stresi Ölçeği.....	31
3.4.2.	Zaman Yönetimi Ölçeği	31
3.5.	Araştırma Verilerinin Bulguları.....	31
3.5.1.	Katılımcıların Demografik Özellikleri	31
3.5.2.	Zaman Yönetimi Ölçeği Değerlendirmesi	34
3.5.3.	İş Stresi Ölçeği Değerlendirmesi.....	36
3.5.4.	İlişki ve Etki (Korelasyon ve Regresyon) Değerlendirmesi	37
3.5.5.	Fark Analizleri	39
4.	SONUÇ	45
5.	TARTIŞMA VE ÖNERİLER	47
	KAYNAKÇA.....	48
	EKLER	58
	ÖZGEÇMİŞ.....	61

TABLO DİZİNİ

Tablo 1. Stresin bireysel sonuçları.....	16
Tablo 2. Stresin örgütsel sonuçları	17
Tablo 3. Ölçeklerin bilgisi.....	29
Tablo 4. Ölçek Güvenilirlikleri (İlk Durum).....	30
Tablo 5. Ölçek Güvenilirlikleri (Son Durum)	30
Tablo 6. Ölçek Yapısal Geçerlilikleri	30
Tablo 7. Yaşa Göre Dağılım	32
Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Dağılım	32
Tablo 9. Medeni Hale Göre Dağılım	32
Tablo 10. Bölgeye Göre Dağılım	33
Tablo 11. Çalışılan Kuruma Göre Dağılım	33
Tablo 12. Çalışılan Süreye Göre Dağılım	33
Tablo 13. Zaman Yönetimine İlişkin Değerlendirme	34
Tablo 14. İş Stresine İlişkin Değerlendirme.....	36
Tablo 15. Korelasyon Analizi	37
Tablo 16. Zaman Yönetimi-Algılanan İş Stresi Regresyon Analizi.....	38
Tablo 17. Zaman Tutumları, Zaman Kaybı-Algılanan İş Stresi Regresyon Analizi	38
Tablo 18. Zaman Kaybı-Algılanan İş Stresi Regresyon Analizi	39
Tablo 19. Medeni Hale Göre Fark Testleri	40
Tablo 20. Çalışılan Sektöre Göre Fark Testleri.....	41
Tablo 21. Yaşa Göre Fark Testleri	41
Tablo 22. Eğitim Durumuna Göre Fark Testleri	42
Tablo 23. Çalışılan Bölgeye Göre Fark Testleri.....	43
Tablo 24. Çalışma Süresine Göre Fark Testleri	43

1. GİRİŞ

Kadının toplumdaki konumunun geçmişten günümüze değişmesine paralel olarak çalışma hayatındaki konumu da gelişme göstermiştir. Kadının toplumsal açıdan farklı rollere sahip olması ve insanların kadına olan bakış açıları neticesinde iş hayatından ziyade ev hayatının daha uygun olduğuna yönelik düşünce ön planda tutulmuştur. Ancak kadınlar, günümüze dek zorlu uğraşlar vererek iş hayatında kendilerine yer edinmiştir. Günümüzde kadınların farklı iş kollarında, güzel işlere imza attıkları, başarılı oldukları ve sayılarının oldukça arttığı gözlenmektedir. Havacılık sektöründe de buna paralel bir durum mevcut olup kadın çalışan sayısının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Gerek havalimanı çalışanları gerek havayolu işletmeleri olsun; yolcu hizmetleri, bilet satış, danışma, pazarlama ve halkla ilişkiler gibi birçok alanda kadın çalışanlara rastlamak mümkündür. Her ne kadar sayısal olarak yer buldukları söylenebilse de o aşamaya gelene dek karşılaşılan zorluklar ve kadın erkek eşitsizliği gibi konuların çalışmalarda ele alınmasının ihtiyacı hissedilmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki süreci ele alındığında; kadın-erkek ayrımcılığı, psikolojik baskı ve yıldırma gibi zorluklarla mücadele ettikleri görülmektedir. Bu tarz mücadeleler sonucunda iş stresi yaşamaları olağan bir sonuçtur. Esasında iş stresi kadın-erkek ayrım yapılmaksızın çalışanlar için oldukça önemli bir faktördür. Çalışmanın çıkış noktası gereği kadın çalışanlardaki iş stresi incelenip; birçok etmenin neden olduğu iş stresine, zaman yönetiminin etkisinin olup olmadığı irdelenmiştir. Genel olarak kişilik tipleri ile iş stresi ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlanmaktadır ancak iş stresine neden olan faktörler yalnızca kişilik özellikleriyle sınırlandırılmaz ve farklı unsurlarında incelenmesi gerekmektedir. Havacılık sektörü ve havalimanı iş süreçlerine bakıldığında zamanın ne kadar önemli bir etken olduğu ve zaman unsurunun çalışanlar üzerinde baskı oluşturduğu gözlenmektedir. Zaman kavramının bu denli önemli olduğu bir çalışma alanı olan havalimanlarında, özellikle kadın çalışan sayıları da dikkate alındığında zaman yönetiminin göz ardı edilemeyecek bir etkisinin olduğu öngörülmektedir. Tüm bu etmenler neticesinde bu çalışmada; havalimanındaki kadın çalışanlar ele alınarak hem iş hayatındaki engellere yönelik çıkarımların yapılabilmesi hem de görünen veya görünmeyen engeller noktasında kadınların iş stresinin etkileri ve zaman yönetimiyle olan ilişkisi incelenmiştir.

1.1. Araştırma Problemi

İş stresi genel olarak insanların iş hayatlarında yaşadıkları bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla ilişkili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde zamanın iyi kontrol edilememesi ve yönetiminin sağlıklı yapılamaması durumlarında insanların işlerinde strese neden olduğu görülmektedir. Bu hususta yapılan çalışmalara bakıldığında Can, (2017) çalışan kadınlarda zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi üzerine çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların zaman yönetimi kullanma becerilerini kazanmalarının günlük yaşamı olumlu etkilediği ve aralarında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; çalışan kadınların zaman yönetimi kullanma becerisinin iş hayatı, aile, ruh ve beden sağlığına etkisi olduğu saptanmıştır. Çalışmaya ışık tutan bir diğer çalışmada Güven, (2019) çalışan kadınların zaman yönetimi ve iş stresiyle başa çıkma yöntemleri araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara zaman yönetiminin kadın çalışanların stresle başa çıkma tarzlarından güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım üzerinde anlamlı etkisi vardır. Buna göre uzun dönemli zaman planlaması güvenli ve iyimser yaklaşımı artırırken, boyun eğici yaklaşımı azaltmaktadır. Zamana yönelik olumlu tutumlar ise güvenli ve iyimser yaklaşımı artırmaktadır. Diğer taraftan zaman israfı yapmamanın çaresiz ve boyun eğici yaklaşım üzerinde azaltıcı etkisi tespit edilmiştir. Güder, (2019) Türkiye’de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi üzerine çalışmıştır. Çalışma sonucunda Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının yıllar itibarıyla artış göstermekte ancak erkeklerin işgücüne katılımı ile kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde kaldığı, ayrıca kadınların çalışma yaşamında, ücretlendirmede ve yönetim kademelerine gelme konusunda eşitsizlik ve sorunlarla karşı karşıya kalmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ulusoy, (1995) zaman yönetimi ve yönetici açısından zaman yönetimini araştırmıştır. Kandemir, (2015) sağlık kurumları yöneticilerinde zaman yönetimini araştırmaya yönelik çalışmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre sağlık kurumları yöneticileri zaman planlaması konusunda bir takım sorunlar yaşamakla birlikte genel anlamda zaman tuzaklarına dikkat etmekte ve planlamaya önem vermektedirler.

Yukarıdaki çalışmalar doğrultusunda havalimanındaki kadın çalışanların iş stresi yaşamaları ve bu iş stresine zaman yönetiminin herhangi bir etkisinin olup olmadığı test edilmiştir. Bu hususta, havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi ile başa çıkma yöntemlerinde zaman yönetimin etkisinin olup olmadığı sorusu araştırma problemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Kadınların çalışma hayatındaki süreci ele alındığında; kadın-erkek ayrımcılığı ve psikolojik baskı gibi zorluklarla mücadeleleri görülmektedir. Bu tarz mücadeleler sonucunda iş stresi yaşamaları olağan bir sonuçtur. Esasında iş stresi kadın erkek ayrım yapılmaksızın çalışanlar için oldukça önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın çıkış noktası gereği kadın çalışanlardaki iş stresi incelenip birçok etmenin neden olduğu iş stresine zaman yönetiminin etkisinin olup olmadığı irdelenmiştir.

Özellikle havacılık sektörü ve havalimanı iş süreçlerine bakıldığında zamanın ne kadar önemli bir etken olduğu ve zaman unsurunun çalışanlar üzerinde baskı oluşturduğu gözlenmektedir. Zaman kavramının bu denli önemli olduğu bir çalışma alanı olan havalimanları için, özellikle kadın çalışan sayıları da dikkate alındığında zaman yönetiminin göz ardı edilemeyecek bir etkisinin olduğu öngörülmektedir. Tüm bu nedenler neticesinde bu çalışmada; havalimanındaki kadın çalışanlar ele alınarak hem iş hayatındaki engellere yönelik çıkarımların yapılabilmesi hem de görünen veya görünmeyen engeller noktasında kadınların iş stresinin etkileri ve zaman yönetimiyle olan ilişkisi incelenecektir.

1.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın konusu havalimanlarındaki kadın çalışanların yaşadığı iş stresine yönelik olarak başa çıkma yöntemlerinin ele alınması ve bu hususta zaman yönetiminin etkisinin belirlenmesidir. Araştırma kapsamında havalimanlarındaki kadın çalışanlar yer almaktadır. Havacılık sektörü yapısı gereği zaman yönetimi gerektiren ve stresin yüksek olduğu iş kolları arasındadır. Bu nedenle kadınların iş hayatına ek olarak aile içinde de farklı sorumluluklarının var olması gibi nedenlerle stresle başa çıkmaları çalışma kapsamında yer almaları için belirleyici olmuştur. Bu hususta Türkiye’de faaliyet gösteren 58 sivil havalimanı çalışmanın kapsamını oluşturmuştur.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Bu araştırmada anket yöntemi kullanılarak katılımcıların görüşlerine başvurulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın temel varsayımları: araştırmaya katılan kişiler görüşlerini yansız ve objektif olarak bildirmişlerdir. Katılımcılar bilinçli olarak yanlış ve eksik bilgi vermemişlerdir. Araştırmada kullanılan veriler doğru ve eksiksizdir. Ankete katılanlar yöntem konusunda çok fazla bilinçli değildirler.

Araştırmanın sınırlılıkları açısından katılımcıların örnek kütleyi temsil yeterliliği olmakla birlikte evren büyüklüğü dikkate alındığında araştırma sonuçlarının genelleştirilme gücü sınırlıdır. Ayrıca araştırma sadece belirli havalimanlarında çalışan kadın personelin doldurmuş oldukları anket verileri üzerinden değerlendirilmiştir.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışma kapsamında ele alınan havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi ve zaman yönetimi ile ilgili kavramsal bilgiler yer almaktadır. Bu bağlamda ilk olarak kadının çalışma hayatındaki yeri ele alınmıştır. Daha sonra iş stresi ve son bölümde ise zaman yönetimi hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Kadınların çalışma hayatında kendilerine yer bulabilmeleri, onlara belirli bir istihdam sağlanması bireysel ve toplumsal açıdan önem arz eden bir durumdur. Kadın istihdamı sürdürülebilirlik açısından ele alındığında dikkat çeken bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Nüfus artış hızıyla kıyaslandığında istihdam artış hızının nüfus artışına göre daha düşük kaldığı gözlenmektedir. Bunun sonucunda ekonomideki istihdamın yetersiz olması, kadınların istihdama dâhil olmasını da etkilemektedir (Karabıyık, 2012, s. 237).

Geçmişten günümüze dek kadınların çalışma hayatına dâhil oldukları ancak resmi olarak bu durumun çok fazla göz önüne serilmediği gözlenmektedir. Kadınların ev içerisindeki görev ve sorumlulukları iş olarak değerlendirilmemiştir. Herhangi bir sosyal hak olmaksızın kadına ve onların toplumdaki konumuna ilişkin bakış açısı geçmişten günümüze ev olarak görülmüş, görev ve sorumluluklarıysa çocuk büyütme ve evdeki ihtiyaçları gidermek olarak kabullenilmiştir. İlk dönemlerde mağaralarda barınan ve doğanın zorlu koşullarıyla başa çıkmak zorunda kalan insanlar genel olarak birbirleriyle iş bölümü yapmışlardır. Yapılan iş bölümlerinde yeteneklerden ziyade fiziksel yeterlilikler dikkate alınmıştır. Avcılık ve toplayıcılık döneminde kadının iş etkinliği, erkeğe göre daha farklıydı. O zamanlarda erkekler, yerleşim yerinden uzakta avlanmakta; kadınlar ise bir taraftan çocuklarını hava koşullarına ve yırtıcı hayvanlara karşı korumakta diğer taraftan çocuk bakımı, beslenmesi gibi temel ihtiyaçları gidermekteydi. Kadınlar yalnızca yaşam alanı içerisindeki sorumluluklara sahip değildi aynı zamanda bitki toplama işini de yapmaktaydı. Ayrıca yiyeceklerin hazırlanması, yaralılarla ilgilenilmesi, hayvanların evcilleştirilmesi, çocukların yetiştirilmesi gibi işler kadınlar tarafından gerçekleştirilmekteydi (Ozankaya, 1984, s. 283).

Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte erkek ve kadın arasındaki görevlerde değişiklik olmuştur. Bu süreçte dünyada gelişen ve değişen teknolojiye paralel olarak toplumsal ve siyasal açıdan da önemli düzeyde değişiklikler olmaya başlamıştır. Bu

değişimlerle beraber neredeyse hayatın tüm alanlarında değişiklikler ve gelişmeler gözlenmiş, üretim yapısı, iş şekilleri de etkilenmiştir. Dolayısıyla söz konusudeğişiklikler sonucunda insanların çalışma biçimlerinde de çalışma hayatındaki işleyişte de radikal değişimler gerçekleşmiştir (Yüksel, 2004, s. 49). Yapılan işlerde tarıma ek olarak, madencilik ve balıkçılık gibi yeni işler de eklenmiştir. Bunun sonucunda beden gücü önem kazanmıştır. Çobanlık ve askerlik gibi erkek gücünün gerektiği alanlarda işler erkekler tarafından yapılırken çocuk bakımı, ev işleri ve dikiş-nakış gibi kadın özeninin gerektiği alanlardaki işler kadınlar tarafından yapılmıştır. Daha sonraki süreçlerde denizcilikle ilgili keşifler, yeni kıtaların keşfedilmesi, sanayi alanındaki buluşlar, üretimle ilgili yeniliklere yol açmıştır. Küçük sanatların gelişmesiyle el emeğine yönelik imalathaneler ve üretim merkezleri ortaya çıkmıştır. Kadınlar bu merkezlerde dokumacılık, çanak çömlek işleri, kıyafet dikimi gibi alanlarda çalışmışlardır (Altan, 1980, s. 16). Endüstrileşmeyle birlikte, evde herhangi bir ücret beklentisi olmadan çalışan kadınlar, eğitim hakkı elde etmiş ve ev dışında belirli bir ücret karşılığında iş imkânı bulmuşlardır (Kuzgun ve Sevim, 2004, s. 14). Sanayi Devriminden İkinci Dünya Savaşına kadar olan süreçte kadınlar işgücü katılımında erkeklere kıyasla yedek statüde olmuşlar, erkek işgücünün eksik kaldığı durumlarda kadınların işgücüne katılımı sağlanmış ancak erkek işgücü yeterli hâle geldiğinde kadınların işgücüne katılımları tekrar azalmıştır. 1950'lerden sonra kadınların iş yaşamına aktif katılımlarıyla beraber kadın işgücü rakamlarında artış gözlenmiştir. Küreselleşme ile birlikte ticaret serbestliğinde artış, sermaye hareketliliğinde hızlanma, yeni istihdam alanlarının oluşması gibi önemli değişimler kadın işgücünü de etkilemiştir. Bununla beraber küreselleşme sürecinde gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücü arzında ve ücret düzeylerinde önemli değişiklikler oluşmuştur. Kadın çalışan sayısındaki artışa esnek üretim sistemlerinin önemli ölçüde katkı sağladığı görülmüştür.

Kadınların iş hayatına dâhil olmaları her geçen gün daha da artış göstermiş ve yok sayılamayacak düzeyde kadın istihdamı olmuştur. Bu duruma gelinmesinde kadınların evlenme oranlarının düşmesi, evlendikten sonra boşanan kadınların kendi ayakları üstünde durma mücadeleleri, kadınları koruyucu ve destekleyici kanunların varlığı, eğitim seviyesinin yükselmesi ile çocuk bakımına yönelik hizmetlerin çoğalması da kadın istihdamını artıran sebeplerden bazılarıdır.

Kadın istihdamında artış yaşansa da genel itibariyle kadınlar, gelir düzeyi düşük terfi imkânı sınırlı olan eğitim gerektirmeyen daha geleneksel işler yapmaktadır. Yöneticilik ve kariyer imkânı olan bazı mesleklerde kadınların sayısı azdır (Kırkpınar, 1998, s. 14). İstatistiksel açıdan örnek verecek olursak; 1950 yılında, 15 ile 64 yaş grubu aralığındaki kadınların çalışma hayatına katılımı, gelişmiş ülkelerde %47 iken gelişmekte olan ülkelerde %50 olarak görülmüş ve gelişmekte olan ülkelerde %87 gibi büyük bir kısım tarım sektöründeysen, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran %47 olarak görülmüştür. 1985 yılında kadınların çalışma hayatına katılımı gelişmekte olan ülkelerde %49'a ve endüstrileşmiş ülkelerde %58'e yükselmiştir (Güder, 2019, s. 3). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre ise erkeklerin istihdam oranının kadınların iki katından fazla olduğu görülmektedir (TÜİK, 2020). Ülkemiz özelinde değerlendirecek, TÜİK verileri doğrultusunda; 2019'da, Türkiye'de 15 yaş ve üzerindekiilerin istihdam oranı %45,7'dir ancak kadınlar için oran %28,7 iken erkekler için %63,1'dir. En yüksek kadın istihdam oranı, %38,6 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde gerçekleşmiştir. Kadınlarda en düşük istihdam oranı %12,4 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde olmuştur. Önemli sayılabilecek meslek pozisyonlarından örnek verecek olursak; 2007 yılında %9,4 olan kadın büyükelçi oranı 2020 yılında %25,0 olmuştur. 2007 yılında %9,1 olan kadın milletvekili oranı 2020 yılında %17,3 olmuştur (TÜİK, 2020). Oranlardan da anlaşılacağı gibi her ne kadar geçmişe kıyasla kadın istihdamında bir artışın var olduğu söylenebilse de erkek istihdamına oranla hâlâ dengeli bir seviyeye ulaşmadığı görülmektedir.

Mevcut durum bu şekilde olmasına rağmen genel olarak değerlendirildiğinde kadınların sahip oldukları işlerde oldukça başarılı oldukları görülmektedir. Ancak toplumdaki sosyal statünün belirlenmesi hususunda cinsiyet faktörü daima etkili olmuştur. Bu etkide sahip olunan kültürün, inanılan dinin, mevcut siyasetin, toplumun hukuki yapısının etkisi bulunmaktadır. Bu etkilere ek olarak kadın ve erkek arasındaki fiziksel ve biyolojik farklılıklarda etkili olabilmektedir (Akgül ve Siklon, 2009, s. 266). Cinsiyetin olaylara bakış açısı, yaklaşımı ve çalışma tarzları gibi konularda belirleyici bir unsur olduğu bilinmekte, kadın ve erkek arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Kadınların iş hayatındaki başarısı, sosyalleşme, analitik bakış açısı, mücadeleci olma, problem çözümü, motivasyon ve öğrenme becerileri gibi alanlardaki tarz farklılıklarıyla ilişkilendirilebilir. Duygusal açıdan değerlendirildiğinde Beutel ve Marini'e (1995) göre, kadınların kibarlık, acıma, sorumluluk ve kendini adama gibi özellikleri erkeklere oranla

fazla gelişmiştir. Kadınların yönetsel anlamda erkeklere oranla otorite kurarak daha etkin bir iletişim kurdukları ve anlaşabilme becerilerinin daha iyi olduğu görülmüştür. Bu duruma göre erkeklerin ise daha saldırgan ve iletişim konusunda daha güçlük çektikleri gözlemlenmektedir. Ayrıca yönetici pozisyonunda çalışan kadınlar planlamalara, düzenli ve sistemli çalışmalara özen göstermektedir. Kadınlar personeli motive edici ve direkt olarak kendileri ile bağlantılı olmayan işlere de zaman ayırırken, erkekler personelin özel hayatlarını çok dikkate almaksızın işle doğrudan bağlantılı olmayan konulara zaman ayırmadıkları görülmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde kadın yöneticiler insanı dikkate alan ve çalışanları destekler tarzda bir yönetim gerçekleştirdikleri görülmektedir. Ayrıca kadınların bağlılık ve iletişim yetenekleriyle daha etkin yönetim yaklaşımı benimsediklerini göstermektedir (Özdevecioğlu ve Çelik, 2001, s. 127-128).

Kadınların çalışma hayatındaki yeri havacılık sektörü özelinde ele alındığında; kadınların genellikle kabin hizmetleri, yolcu hizmetleri, müşteri ilişkileri gibi alanlarda yoğunlaştığı, pilotaj, bakım-onarım gibi alanlarda daha az çalıştıkları görülmektedir. Havalimanları özelinde de benzer durum söz konusudur, çok fazla iş kolu dolayısıyla bir o kadar farklı işletme bulunmaktadır. Çalışılan iş alanlarına bakıldığında ise diğer alanlara kıyasla daha fazla kadın çalışanın bulunduğu söylenebilir. Ancak cinsiyet açısından ele alındığında çalışma hayatındaki en önemli belirleyicilerden birinin cinsiyet olduğu görülmektedir ve genel itibarıyla incelendiğinde kadınların çalışma hayatında ilerlemeleri toplumsal, örgütsel ve bireysel nedenlerle engellenmektedir. Havacılık alanında kadın ve erkek çalışan oranları da buna bağlı olarak farklılıklar göstermektedir (Durmaz, 2021, s. 139). Fiziksel güç gerektirmeyen hemen hemen her alanda kadın çalışanlar bulunmaktadır. Kadınlar görselliğin ön planda tutulduğu bölümlerde erkeklere oranla daha çok tercih edilmektedir. Ancak havalimanlarındaki kadın çalışanların sayıları diğer sektörlere göre daha fazla olsa da havalimanlarındaki çalışma şartları diğer çalışma alanlarından çok farklı değildir. Bu koşullara bağlı olarak havalimanlarındaki kadın istihdamı da değişkenlik göstermektedir. Özellikle teknik konularda ve yöneticilik pozisyonlarında eksiklikler göze çarpmaktadır. Bu hususta kadın istihdamı havacılık sektörünün tüm alanlarında artırılmalıdır. Son zamanlarda bu konuda yapılan çalışmalar bulunsu da yeterli değildir. Havacılık sektörüne bakıldığında pilotlarda, mühendislerde, teknisyenlerde, yöneticilerde, hava trafik kontrolörlerinde kadınların daha az yer aldığı görülmektedir (Lutte, 2019, s. 5). Kadınların havacılık alanında istihdam edilmesine yönelik çalışmalar devam etmekte olup IATA'nın "25by2025" isimli projesi örnek

gösterilebilir. Söz konusu projede IATA kadınların havacılık alanındaki konumlarına yönelik; etkinlik, panel ve konferanslara katılan kadın sayısını en az %25'e çıkarmak, IATA yönetim rollerine atanan kadın sayısını minimum %25'e çıkarmak ve üst düzey pozisyonlardaki kadın sayısını en az %25'e çıkarmak gibi bir takım hedefler belirlemiştir (IATA, 2021).

2.2. İş Stresi

Stres, insanların yaşamını olumsuz etkileyen ve günlük yaşamda da kaçınılmaz olan bir durum olarak hayatımızda yer almaktadır. Her geçen gün çevresel faktörlerin değişimiyle birlikte insan da karmaşık, anlaşılması zor bir hâle doğru evrilmektedir. Stres kavramı sağlıktan işletme alanına kadar farklı alanlarda çalışılan bir konu olmakla beraber günümüzde birçok alanda kurum ve kuruluşlarda hatta neredeyse tüm insanlık tarafından konuşulan bir kavram durumundadır. Stresin kesin tanımını yapmak zor olsa da stres kavramı, günümüzde çok sık karşılaşılan ve insan üzerinde önemli etkileri bulunan bir rahatsızlık olarak ifade edilebilir. Raber ve Dyck'e (1993) göre, stres, yaşamın günlük akışında değişikliğe yol açan, baş edilmesi zor olan bir olay ya da durum karşısında yaşanan içsel bir tepki olarak tanımlanmaktadır.

İş stresi için de kişinin yaptığı iş nedeniyle içinde bulunduğu ruhsal karmaşıklaktır şeklinde yorum yapmak yanlış olmayacaktır. Wu vd., (2007) iş stresini, örgütlerde karşılaşılan en etkin sorunlardan biri olarak ve stresi, 21. yüzyılda çoğunluğun kabul ettiği bir hastalık olarak ifade etmektedir. İş stresi, kişilerin yaptıkları iş konusunda yetersiz kaldıkları ya da karşılaştıkları kriz durumlarında bu duruma karşı gösterdikleri fiziksel, ruhsal ve sosyal bir cevaptır. Örgütler belirleyip ulaşmak istedikleri hedeflere insan kaynakları ile ulaşır. Çalışanların amacı örgütün istek ve hedefleri doğrultusunda gereken farklı rolleri yerine getirmektir. Üstlendikleri bu rollere bağlı olarak yöneticiler ve çalışanlar çeşitli sebeplerden doğan streslerle karşılaşır (Yarangümelioğlu, 2014, s. 398).

Literatürde yer alan stresi ele alan çalışmalar incelendiğinde genel olarak yapılan tanımlarda bazı özellikler ön plana çıkmaktadır. Bu özellikleri iş stresi ile ilişkilendirmek mümkündür ve şu şekilde sıralanmaktadır (Yenilmez vd., 2013, s. 6):

- Stres, organizmalarda birçok kısmı etkilemektedir.
- Stres, kişinin ve dış çevrenin etkileşimi neticesinde meydana çıkar.

- Stres durumunda tehlikeler ve tehditler daima mevcutken bu unsurların önem derecesi kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir.
- Stres kontrol edilmesi zor bir histir bu nedenle oluşan fiziksel etkiler kişi tarafından engellenemez.

İş stresi, örgütsel kaynaklı oluşabileceği gibi içsel unsurlarla da yani kişinin psikolojik durumundan da kaynaklanabilir. Bu nedenle iş stresi kişiden kişiye farklılık gösterebilir herkes tarafından aynı şekilde algılanmayabilir ve genellikle olumsuz bir durum olarak kabul edilir. Ancak iş stresi her zaman olumsuz bir durum veya koşulda yaşanmamaktadır. Bazen kişinin iş hayatı için olumlu olan ve iş ile ilgili heyecan içeren bir durum veya olay karşısında da stres yaşadığı bilinmektedir. Bazı zamanlarda da kişiye göre değişiklik göstermekle birlikte kişinin stres ve baskı altında daha yüksek potansiyel arz ettiği görülebilmektedir. Havacılık sektöründe de çalışanlar üzerinde iş stresi oldukça fazla görülmektedir. Havacılık sektörünün doğrudan insanlara sunulan bir hizmet sektörü olması, vardiyalı çalışma sistemi ve buna bağlı olarak hata yapıldığında veya yanlış bir uygulama sonucunda oldukça ciddi sonuçlar doğurulması işi stresli kılmaktadır. Bunun yanında emniyetin hayati önem taşıması, zaman baskısı gibi nedenler de havacılık sektöründe genel olarak iş stresiyle karşı karşıya gelinmesine neden olabilmektedir.

2.2.1. İş Stresi Kaynakları

İş stresi kaynakları strese neden olan her türlü fiziksel ya da psikolojik olarak kişinin etkilenmesine sebep olan bütün unsurlardan oluşmaktadır. İş stresine neden olan kaynakların bilinmesi stresin sebebinin belirlenerek bu sebebin kişideki etkisinin gözlenmesi açısından önemlidir. Herhangi bir problemin çözülmesinde sorunun kaynağına inmek nasıl faydalı ise iş stresi ile baş etmek için de bu şekilde bir faydadan söz edilebilir. Yani iş stresine neden olan kaynak ne ise stresin ortadan kaldırılması için de o kaynağa odaklanmak faydalı olacaktır.

Rowshan, (2000) stresin ortaya çıkmasını sağlayan stres kaynaklarını; öngörülebilir stres kaynakları ve öngörülemeyen stres kaynakları olarak iki gruba ayırmıştır. Öngörülebilir stres kaynakları yaşamımızı belirli bir zaman için etkileyen ve bir anda gelişmeyen kaynaklardır. İkinci gruptaki stres kaynağı olan öngörülemeyen stres kaynakları, insanların aniden karşılaştığı öncesinde bilinmeyen stres kaynaklarıdır. Stres faktörleri, strese sebep olan kişisel ve dış çevresel faktörler olarak ele alınmaktadır. Ancak bunların yanında detaylı şekilde ele alınması gereken iş stresi de bulunmaktadır.

Bu nedenle çalışmada iş stresine neden olan unsurların neler olduğu stres faktörleri arasında değerlendirilecektir.

İşletmelerdeki stres kaynaklarına yönelik yapılan araştırmalar sonucunda genelde benzer sonuçlara ulaşılmakta ve kendi içlerinde gruplandırılmaktadır. İş stresi kaynakları da bireysel ve örgütsel açıdan aşağıdaki şekilde ele alınacaktır.



Bireysel Faktörler: Bireysel stres kaynakları bireyin özel hayatı nedeniyle ortaya çıkan stres unsurlarıdır. Bir başka deyişle kişinin iş hayatından geriye kalan zamanda karşılaştığı strese sebep olan sorunları kapsar. Bireysel stres kaynakları, kişilerin becerileri, huyları, duyguları ve karakterleri doğrultusunda yaşadıkları durumlardır. Kişinin yaşadığı düzensizlik, fiziksel değişiklikler ve ruhsal problemler kişide strese sebep olabilir. Bunun dışında yaşam koşullarının zorluğu, kişinin temel ihtiyaçlarını karşılamada yaşadığı sorunlar da bireysel stres kaynakları olarak kabul edilebilir (Tutar, 2000, s. 222). Bu bağlamda kişilik yapısı ve iş deneyimi nedeniyle kişiden oluşan stres kaynakları açıklanmıştır. Bireysel stres kaynaklarının en önemlisi bireyin kendi kişiliğinin neden olduğu kaynaklardır. İnsanın iş hayatında stres yaşamasına sebep olan durumlarda strese karşı verdiği tepkiler kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. İnsanların bir kısmı, diğerlerine göre daha hassastır ve diğerlerine göre daha kolay ve daha fazla işten ve iş ortamından etkilenir, bir kısmı ise; stres yaşayabilecekleri durumları geç fark edip daha geç harekete geçerler. Ayrıca bazı insanlar stres yaşadıkları durumlarda daha güçlü ve dayanıklı olabilir. Karşılaşılan bir olayda iş stresi oluşması; olayın şiddetine, olayı yaşayan kişinin olaydan nasıl etkilendiğine ve kişinin kendi ruhsal durumuna ve algılarına bağlı olarak değişiklik gösterebilir. İş stresi yaşandığında gösterilen tepkiler bireylerin kişilik özelliklerine ve stresle baş etme yollarına göre farklılık göstermektedir. Kişilik tipinin yanı sıra geçmişteki deneyimlerde olaylara bakış açısındaki pozitif ya da negatif yaklaşımı açıklayabilmektedir. Bu durumda iş stresi ile baş etme açısından oldukça önem arz etmektedir. İş stresinin mevcut olduğu bir durumda bunu bir tehdit olarak algılayıp stres durumu yaşamak mümkünken bir diğer açıdan bunu bir fırsat olarak görüp mücadele etmek ve kazanç sağlamak da mümkündür. Bu tarz bir durumda mücadele etmeden tepki gösteren kişiler benzer bir durumla karşılaştıklarında zorlanacaklardır. İş ile ilgili strese sebep olan durumla savaşmadıkça stres yaşamı sınırlayan bir faktör olmaya devam etmektedir. Bu sınırlar istenen şeye sahip olmayı engellediği için kişide olumsuz duygulara sebep olurlar (Yavuz, 2005, s. 40-41).

Bir diğer açıdan bireyin işe yönelik bilgisi ve tecrübesi iş stresi yaşamasındaki önemli etkenler arasında sayılabilir. Kişi işe yönelik ne kadar deneyimli ise o kadar az stres yaşamaktadır. İşe yeni başlayan biriyle uzun yıllardır çalışan birinin yaşamış olduğu stres durumlarının aynı olacağı düşünülemez. Bu bağlamda iş deneyiminin stres üzerindeki etkisi göz ardı edilemeyecek bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer bakış açısıyla işyerindeki deneyimin etkisi nedeniyle çalışanların motivasyonu da önemli

hâle gelmektedir. Kişilerin motive olduğu bir iş deneyiminde stres faktörü çok düşük olabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda sosyal çalışmacılarda deneyim ile stres yönetimi arasında pozitif bir ilişki vardır yani deneyim ne kadar çok ise stres yönetimi de o kadar iyidir (Özmete ve Tahtacı, 2020, s. 23).

Örgütsel Faktörler: Çalışanların işletme içerisinde belirli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklar zaman zaman strese neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum örgütsel anlamda ciddi sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunun bilinmesi stresin yönetilmesi hususunda önem arz etmektedir. Çalışmanın bu bölümünde işin yapılmasına ilişkin faktörler, aşırı iş yükü veya az çalışma, işin niteliği, örgütsel yapı ve yönetim yapısına ilişkin faktörler açıklanacaktır.

İşin yapısına ilişkin faktörler; örgütün iş yapısı, örgütün becerilerinin görevlere ayrılması, bu görevlerin departmanlarda bütünleştirilmesi, departmanların yönetim şeklini kolaylaştıracak şekilde aşamalar hâline getirmesiyle oluşur. Görevlendirme yapısı örgütün kemik kısmıdır. İş yapısını uygulayacak olan çalışandır. Çalışanın görev yapısına yönelik algısı, sahip olduğu becerileri ve davranışları kişinin etkili çalışabilmesinde ve başarılı sonuçlar elde etmesinde önemli bir role sahiptir. Sahip olunan işin veya verilen görevin fazlalığı veya ağırlığı genellikle kişiden kişiye değişen bir olgudur. Bu nedenle işyerlerinde genellikle uygulanan normal çalışma saatleri içindeki görev dağılımlarına yönelik uygulamalar bulunmaktadır. İşe yönelik gereken sorumluluk ve alınan riskler ister istemez kişide stres oluşturmaktadır. Bu stresin oluşmasında kişinin bireysel unsurlarının neden olduğu gibi işin niteliğinin neden olduğu da bilinmektedir. İşin yapısından kaynaklanan stres faktörleri; çalışanların görevleri, iş yerindeki rolleri ile doğrudan alakalıdır (Tutar, 2000, s. 242).

Aşırı iş yükü veya az çalışma; örgüt içerisindeki mevcut işlerin ayarlanması yapılırken kişilerin yapabileceği kadar iş bölümleri oluşturulmaktadır. Kişinin yapabileceği işler kısıtlıdır ve belirli bir kapasiteye kadar iş gücü gerçekleşir. Ancak zaman zaman kişiler kapasitelerinin üzerinde iş ve sorumlulukla yüz yüze kalırlar. Bu durumda aşırı iş yükü durumu ortaya çıkmaktadır. Yani kişiye uygun ve kişi için ideal olan kriterlerin üzerinde bir iş bölümü yapılması durumunda aşırı iş yükünden bahsedilebilir. Bir başka açıdan ise aşırı iş yükü kişinin çok zorlanacağı bir iş yapması durumu da olabilir yani işin sayıca fazlalığından kaynaklanabileceği gibi işin zorluk

seviyesinden de kaynaklanabilir. Bu gibi aşırı iş yükü durumunda ise kişi iş stresiyle karşı karşıya kalmaktadır (Ertekin, 1993, s. 52). Aşırı iş yükü kişide psikolojik etkilere sebep olurken fiziksel olarak da etkiler yaratabilmektedir. Araştırmalar aşırı iş yükünün kandaki kolesterol seviyesini yükselttiğini göstermektedir. Ayrıca iş tatmini açısından dayok edici, bozucu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Artan 1986, s. 79). Çalışanlara yönelik yapılan çalışmalar genelinde işletmelerde en çok karşılaşılan stres faktörünün aşırı iş yükü olduğu görülmektedir. Belirli zamanda bir işin bitirilme mecburiyeti, kişinin işin gerektirdiği bilgi beceri ve donanım açısından eksik olması kişilerde karmaşıklık ifade etmektedir. Aşırı iş yükünün kişide strese neden olduğu kadar yetersiz iş yükü de strese neden olmaktadır. Monotonluk olarak da ifade edilebilen bir durum işin sürekli olarak tekrarlanmasıyla kişide oluşan bıkkınlık ve yorgunluk hâlidir. Sanayileşmeyle daha da artan makineleşme iş bölümlerini de ortaya çıkarmıştır. İş bölümü işin yapılması konusunda büyük avantaj sağlasa da işin yapılması hususunda tekdüzelik ve monotonluk durumu ortaya çıkmaktadır. Kişiyi ve zamana göre değişkenlik gösteren bu durum, ekstra bir beceri gerektirmediği için vasıfsız olan çalışanlar için uygun görevlerin belirlenmesine ve işlerin dağılımının yapılmasını zorunlu tutmaktadır (Eren, 1993, s. 156-159).

İşin niteliği; çalışanlar için işin niteliği kişinin iş tatmininde ve kişide baskı oluşturması gibi konularda etkilidir. İşin kendisi basit, keyifli ya da rutin olabileceği gibi karmaşık ve zor da olabilir. İşin bu özelliklerden hangisi ile ilişkili olduğu kişinin üzerindeki etkisini de belirlemektedir. Bu özellikler işin kendisine göre belirlenmektedir ancak kişiden kişiye farklılıklar gösterebilir. Yani yapılan bir işin iki farklı kişide oluşturduğu keyif veya işin zorluk derecesi değişkenlik gösterebilmektedir. İşin sonucunda oluşabilecek tehlikeler, sonuçlara ilişkin riskler işi stresli hâle getirmektedir. Örneğin; hava trafik kontrolörlüğü stresli işlerdendir. Bu işi stresli olarak yorumlamamızın en önemli nedeni işin kendisinden kaynaklanmaktadır. Aynı anda birçok uçağa hizmet verilmesi ve küçük bir dikkatsizlik ya da yanlış karar durumunda doğrudan insan hayatıyla ilişkili sonuçların doğacak olması gibi nedenler işin kendisini stresli kılmaktadır. Oluşan stres sonucunda performansta azalma, tükenmişlik seviyesinin artışı, öğrenme güçlüğü, kalite düşüklüğü, gibi belirtiler gözlenecektir (O'Neill ve Davis, 2011, s. 385).

Örgütün kültür yapısı ve yönetim yapısına ilişkin faktörler; her toplumun kendisine özgü bir kültürü bulunmaktadır. Yaşanılan ülke, bölge ve şehre göre bile farklılıklar gösteren kültür kişilerin hayatlarını da etkilemektedir. Toplumsal olarak

kültürün etkisinde kaldığı gibi bu etki iş hayatına da yansımaktadır. Belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya toplanmış kişilerden oluşan örgüt, bu kişilerin sosyal ve kültürel yapılarını da içerisine dâhil etmektedir (James ve Herberta, 1958, s. 84). Buradan hareketle örgütleri toplumun küçük birer parçaları olarak değerlendirmek mümkündür. Nasıl ki insanlar ve toplumlar birbirinden farklı özelliklere sahiplerse örgütleri de bu şekilde açıklamak mümkündür. Örgütsel kültür yapısı personel tarafından kabullenilmiş, uygulanan değerler ve normlar bütününden oluşmaktadır (Köse ve Ünal, 2000, s. 4). Örgüt içerisindeki düzen, işleyiş ve kurallar örgütsel kültürün etkisinde kalmaktadır. Farklılıklar gösteren bu değer ve normlar çalışanlarda strese neden olan birçok unsuru da beraberinde getirmektedir. Kişilerin örgüt içerisindeki ya da çalıştığı bölümdeki mevcut değerleri benimsemesi gerekmektedir. Ancak bazen kabul edilebileceği gibi kişi bu değer ve normları reddedebilir. Bu durum kişide uyumsuzluktan kaynaklı strese neden olabilmektedir. Bir başka stres nedeni ise örgüt içerisindeki her türlü görüş farklılıklarıdır. Farklı görüşlere sahip kişilerle örgüt arasında bir çatışma durumu gözlenir bu da strese neden olmaktadır. Örgütsel yapı da kişide strese neden olan unsurlara neden olmaktadır. Örgütsel yapı, genel anlamıyla örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklara yönelik rollerin yapılandırılması, görevlerin dağılımı ve eşzamanlı olarak gerçekleşmesini sağlayan ilişkiler olarak ifade edilebilir (Gibson vd., 1988, s. 446). Örgütsel yapı içerisindeki sahip olunan pozisyon strese yol açabilmektedir. Statünün düşük olması sahip olunan görevle ilgilidir. Gerek örgüt içerisinde gerekse sosyal hayatta bu statünün kişinin saygınlık kazanma ihtiyacıyla ilişkili olması kişinin statüsünün düşük olması durumunda kişide strese yol açabilmektedir. Kişinin sahip olduğunu düşündüğü bilgi ve becerilerin daha üst bir pozisyon için yeterli olduğunu düşünmesi de kişide strese yol açabilmektedir.

2.2.2. İş Stresinin Belirtileri ve Sonuçları

Çalışanların işyerinde karşılaştıkları stres kaynakları onları fiziksel, psikolojik, davranışsal ve sosyal açıdan etkileyebilir ve verimliliklerinde düşüşe neden olabilir. Mesleki stresin fiziksel sonuçları, normal vücut işleyişindeki değişiklikleri içerir (Ashcraft, 1992). Yapılan araştırmalar (Kyriacou ve Sutcliffe, 1977; Ashcraft, 1992; Brown ve Ralph, 1992; Burke ve Greenglass, 1994; Angerer, 2003) sonucunda, mesleki stres ve tükenmişlik arasında bağlantılar kurulmuştur. Bu araştırmalar neticesinde stres durumunda kişide; hipertansiyon, yüksek kan basıncı, boğazda kuruluk, sinirsel tikler, mide şikâyetleri, ülser, boyun veya sırt ağrısı, baş ağrısı, migren, yorgunluk, göğüs ağrısı, kalp hastalığı ve felç gibi fiziksel belirtiler gözlenmiştir (Yılmaz ve Ekici, 2003, s. 42).

İnsanların yaşamış oldukları duygusal değişiklikler psikolojik belirtiler olarak değerlendirilmektedir. Bu psikolojik belirtiler için; tükenmişlik hâli ve buna bağlı olarak çalışanların yaşadıkları duygular arasında derin öfke, hayal kırıklığı, huzursuzluk, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı ve endişe yer almaktadır. Bu duygular ortaya çıktığında kişi başarısına olan güvenini kaybeder ve hayattan zevk alma yeteneğini kaybeder. Özellikle aşırı mutsuzluk ve kaygı, diğer duygu ve semptomların varlığı ile birlikte depresyon veya kaygı bozukluklarına dönüşebilir. Bunlara ek olarak kişilerin insan ilişkilerinde kopukluklar, kendini meslektaşlarından soyutlamak ve duyarsızlaşmak gibi sosyal belirtiler de gözlenmektedir (Gökkaya, 2019, s. 31).

Son olarak davranışsal belirtileri ele alacak olursak stres durumunda kişinin iştahında değişiklikler gözlenebilmektedir ve sorumluluktan kaçınma erteleme gibi davranışların görülmesi de mümkündür. Aşırı alkol kullanımı ve tırnak yeme gibi belirtiler de davranışsal açıdan gözlenen belirtiler arasında değerlendirilmektedir (Devi vd, 2019, s. 797).

Stresle karşı karşıya gelindiği durumlarda kişilerde yaşanan stresin yoğunluğuna bağlı olarak farklı sonuçlar doğurmaktadır. Stresin bireylerde fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak farklı sonuçlar ortaya çıkardığı bilinmektedir. Bu sonuçlar tablo 2’de belirtilmektedir.

Tablo 1. Stresin bireysel sonuçları (Işıkhani, 2004, s. 55).

Davranışsal Etkiler	Fizyolojik Etkiler	Psikolojik Etkiler
Fazla miktarda alkol ve sigara kullanımı	Baş ağrısı	Yorgunluk
Ev ve iş yerlerindeki kişilerle zayıf ilişkiler	Sırt ağrısı	Anksiyete
İş veriminin azalması	Halsizlik	Depresyon
Düşüncesiz duygusal davranışlar	Uyku sorunları	Çabuk sinirlenme
Aile hayatının bozulması	Hazımsızlık	Konsantrasyon güçlüğü
Sosyal izolasyon	Titreme	Algılamada azalma
	Bulantı	Sıkıntı
	Kalp hastalığı	İştahsızlık
	Yüksek tansiyon ve ülser	Kronik depresyon
	Genel sağlığın bozulması	İntihar

Stresin kişiler üzerinde etkileri olduğu gibi organizasyonlar açısından da etkileri bulunmaktadır. Organizasyon içerisinde çalışanların üzerindeki baskı ve stres organizasyonun tümünü etkileyebilmektedir. Bu durum etkinlik ve verimlilik açısından da etkili olmakta ve maddi olarak kayıplara yol açabilmektedir. Stresin organizasyonlar üzerinde hâkim olan iklimin soğuklaşması, işgücü devrinin artması, kalitenin azalması, iş kazalarının sayısında artış yaşanması gibi birçok alanda etkilerinden bahsedilebilir.

Tablo 2. Stresin örgütsel sonuçları (Yılmaz ve Ekici, 2003, s. 3-8).

Örgüte bağlılığın azalması	İşgücü devrinin yükselmesi	Sağlık maliyetlerinde aşırı yükselme
İşten tatminsizlik	Sigorta ödemelerinin miktarında artış	Örgütsel iletişimin zayıflaması
İş kazaları	Aleyhte açılan davaların sayısında artış	Personel şikâyet ve taleplerinin artması
Uyarı ve cezalarda artış	Kararların etkinliğinin zayıflaması	Bölümler arası işbirliğinin zayıflaması
İşe devamsızlıklarda artış	Mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş	Müşteri şikâyetlerinde artış
Verimliliğin azalması	Örgütsel iklimde soğukluk	Uzayan yemek ve çay molaları
Kariyer durgunluğu	İş ilişkilerinde gerginlik	Personele ödenen tazminatların artması
Hile sabotaj	Hesapta olmayan zaman kayıpları	Örgütün imajının zayıflaması

2.2.3. İş Stresinin Örgütsel Yönetimi

Çalışanların örgüt içerisindeki çalışma ortamından kaynaklanan veya kültür gibi nedenlerle yaşamış oldukları stres örgütsel stres olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel stres genel olarak çalışanların rutin işlerin farklılaşmasından kaynaklanan ve diğer çalışanlarla olan ilişkileri gibi nedenlerle görülen ruh hâlidir (Pehlivan, 1995, s. 12). Bireysel açıdan değerlendirildiğinde çok fazla olumsuz etkileri bulunan stresin örgütsel açıdan da ciddi etkileri bulunmaktadır. Örgüt içerisinde herhangi bir şeyden kaynaklanan stres; motivasyon düşüklüğü, işlerin yavaşlaması, performans kaybı, verimliliğin düşmesi ve değişik hastalıkların yaşanması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Ailen, 1983, s. 8). Örgütsel stresin olumsuz etkileri olabildiği gibi olumlu etkileri de olabilmektedir. Örgüt içerisinde stres kaynaklarının yönetilmesine ilişkin yapılan tüm çalışmalar örgütsel stres yönetimi olarak değerlendirilebilmektedir. Örgütsel stres yönetimiyle olumsuz etkilerin ortadan kalkması için çabalanırken, olumlu olan etkileri de desteklenmeye çalışılır (Connor ve Worley, 1991, s. 61-63). Bu doğrultuda çalışma şartlarının iyileştirilmesi, aşırı veya az iş yükünün ortadan kaldırılması, stres danışmanlığı ve eğitim, örgütsel iklim yaratılması, sosyal destek sistemleri gibi faaliyetler uygulanabilmektedir.

Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi: İnsanların fiziksel ve psikolojik olarak yaşamış oldukları gerilim ve denge bozukluklarının kaynaklarına bakıldığında büyük çoğunlukla çalışma ortamından ve çalıştıkları yerdeki ilişkilerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu nedenle çalışma ortamında yapılacak her türlü iyileştirme, mevcut stresin yönetilmesinde faydalı olacaktır. Kullanılan araç gereçlerin yenilenmesi, temiz, ferah ve aydınlık bir çalışma alanı, çalışanların kendilerine ait soyunma odaları ya da kişisel dolaplarının bulunması gibi çalışmalar örgütsel stres yönetimini desteklemektedir. Bu çalışmalara ilişkin olarak çalışanların talep, dilek ve şikâyetleri dikkate alınabilirken yapılan gözlemler sonucunda herhangi bir talep gelmeksizin de gerçekleştirilebilir. Örgüt içerisindeki yöneticiler, çalışanlar tarafından gelen her bildirim dikkate alarak gelen şikâyetleri ve memnuniyetsizlikleri şiddetine ve önem durumuna göre öncelik sırası belirleyerek çözülmesi hususunda çalışmalar yürütmelidir (Eroğlu, 2006, s. 455).

Örgütsel İklim Yaratılması: Örgüt içerisinde çalışanlarla yöneticiler arasında karşılıklı saygı ve sevgiyle oluşturulan ilişkiler sayesinde iş hayatı ve sahip olunan görev ve sorumlulukların albenisi artmaktadır. Çalışanların birbirleriyle ve yöneticilerle aralarında olan iyi ilişkiler neticesinde işyerinde oluşan sorunlar ve gerilimler azalmaktadır. Dolayısıyla bu durum stresin azalmasına ya da önlenmesine fayda sağlar. Bir diğer açıdan etkili olan unsurlardan birisi de yöneticilerin çalışanlar arasında meydana gelen anlaşmazlık durumlarında eşit yargıda bulunmasıdır. Yöneticilerin adaletli davranması örgüt içerisinde olumlu sonuçlar doğuracaktır (Eroğlu, 2006, s. 24).

Sosyal Destek Sistemleri: Örgütsel stres yönetiminde tercih edilen uygulamalardan birisi de sosyal destek sistemlerinin geliştirilmesidir. Genel anlamıyla sosyal destek, kişiler arasında samimi ilişkilerin kurulması şeklinde ifade edilebilir. Araştırmalar neticesinde örgüt içerisinde sosyal destek sağlandığında iki şekilde sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. İlk olarak sosyal destek gören çalışanların fiziksel ve psikolojik açıdan iyi oldukları, ikinci olarak ise herhangi bir stres kaynağıyla karşılaşıldığında stresle baş etme konusunda daha başarılı oldukları gözlenmektedir (Johns, 1992, s. 521). Örgütlerdeki sosyal destek genel olarak olumlu sonuçlar doğurmaktadır bu nedenle işletmelerde son zamanlarda dikkat edilen hususlardan biri hâline gelmiştir. Bu doğrultuda iş dışı aile görüşmeleri, dernek üyelikleri gibi sosyal desteği artırıcı faaliyetler yapılabilmektedir.

Özet olarak sosyal destek kavramını tanımlayacak olursak; kişilerin sosyal ihtiyaçlarının insan ilişkileri aracılığıyla karşılanabilmesi durumu olarak ifade edebiliriz ve sosyal desteğin stresle baş edilmesinde doğrudan ilişkisi olduğunu söyleyebiliriz (Kırel, 1993, s. 168).

Stres Danışmanlığı: Örgütsel stres yönetiminde kullanılan yöntemlerden biri de meslek ve stres danışmanlığıdır. Meslek danışmanlığı kişilerin kendileri için uygun olmayan işlerde çalıştıklarında veya herhangi bir işin kendileri için uygun olup olmadığını belirleyemediklerinde kişilere destek sağlayıp fikir veren birim olarak tanımlanabilir. Bu destek sayesinde çalışanlar, yetenekleriyle ilişkili olarak ilgi duydukları alanlarda fırsatlara yönlendirilir. Bu danışmanlık birimi aracılığıyla, bazen de örgüt içerisindeki bölümler arasında geçiş yapılması için gereken eğitim programları da düzenlenmektedir (Can vd., 2002, s. 76).

İşin Zenginleştirilmesi ve Görevlerle İlgili Düzenlemeler: Örgütteki iş olanakları yeni fırsatların var olması çalışanların iş kapasitelerini artırabilmektedir. İşin zenginleştirilmesiyle, verilen sorumlulukların artırılması ve yeteneklerin geliştirilmesi aracılığıyla yükselme imkânı artmaktadır. Verilen görev ve sorumluluklara ilişkin alternatiflerin oluşturulması, yeni eklemelerin yapılması kişilerin özelliklerine göre ayarlamalar yapılması örgüt içerisinde oluşan stresin azalmasına yardımcı olacaktır. Yapılacak işin genel karakteristik özellikleri ve kişilerin yapıları incelendiğinde farklı alternatif çözüm yollarının tespit edilerek bu doğrultuda uygulama yapılması işten dolayı oluşan stresi azaltacaktır. Düzenlemelerle ilgili olarak işlerin yeniden tasarlanması, rotasyonlar ve iş büyütme gibi faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Yeniden tasarım sonucunda çalışanlar daha fazla sorumluluk alabilecek, geri bildirimlerde ve kararların alınmasında aktif katılım sağlayacaktır. Bu şekilde stresin olumsuz etkileri azaltılmaktadır. İş rotasyonu olarak ise örgüt içerisindeki farklı departmanlarda görev almaktadır ve iş ortamındaki değişiklik ve yapılan işteki farklılıklar aracılığıyla örgütsel stresin azaltılmasında etkili olabilmektedir. Sorumluluk alınması, fırsatların sunulması ve farklı becerilerin değerlendirilmesi gibi iş zenginleştirme faaliyetleri rutin işlerde stresin azaltılması veya giderilmesi konusunda faydalı olabilmektedir (Mullins, 2005, s. 298; Kaymaz, 2010, s. 70).

Kariyer Planlanması: Kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi gelecekteki potansiyel görevler için gereken yeteneklerin kazandırılması kariyer planlaması olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2005, s. 138). Kariyer planlamasıyla çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve verimliliği artmakta, çalışanlar örgütün hedefleriyle ortak hareket etmektedir. Örgütsel yönetim açısından değerlendirildiğinde ise yetenekli, kalifiye çalışanların örgüt içerisinde kalmasını ve iş becerilerinin geliştirilmesini sağlayarak örgüt hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır. Örgüt içerisinde iş geliştirme, görevde yükselme ve ilerleme gibi amaçlara ulaşamaması ya da bu konuda belirsizliğin bulunması çalışanlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Bu konuda etkili bir kariyer planlaması yapılırsa stres yoğunluğunda azalma yaşanacaktır. Kariyer konusunda ilerleme ve yükselmeye ilişkin koşulların net olması çalışan motivasyonunu artıracaktır dolayısıyla da stresin çalışanlar üzerindeki etkisi azalacaktır (Koçer, 2015, s. 98).

Aşırı veya Az İş Yükünün Ortadan Kaldırılması: Örgüt içerisindeki iş yükünün fazlalığı çalışanların işe yönelik stres kaynaklarından biridir. İşin fazla olması ve zaman baskısı gibi unsurlar kişide strese neden olmaktadır. Aynı şekilde işin azlığı da rutin işlerin yapılmasından ve işin çekiciliğini yitirmesinden dolayı kişiye sıkıcı monoton bir iş hayatı sunmakta ve stres unsuru hâline gelmektedir. Örgütsel stres yönetiminde çalışanların sahip olduğu işlere yönelik görev dağılımlarının eşit şekilde yapılması, işe uygun olan personelin görevlendirilmesi gibi unsurlar stresin azalmasına yardımcı olmaktadır. Çalışanların bilgi ve becerileriyle işin gereklilikleri arasında uyumun bulunması ve kişinin yeterliliğine uygun iş dağılımının gerçekleşmesi stresin azalmasını sağlayacaktır (Ulukuş, 2003, s. 92).

2.3. Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi, zamanın etkin yönetimi ile ilgilenen bir kavramdır. Kişi, hangi yaş grubunda, hangi işte, hangi pozisyonda olursa olsun tüm görevlerini zamanlamalara göre düzenlemelidir. Böylelikle tüm işlevlerini zamana uygun olarak yerine getirdiği için onu daha disiplinli, organize ve verimli hâle getirir. Çünkü zaman yönetimi, kişiye zamandan nasıl yararlanılacağına karar verme fırsatı verir; kişiler yaşam tarzlarını nasıl sistemli hâle getireceklerinin ve yöneteceklerinin farkına varırlar ve herhangi bir iş nedeniyle kendilerini baskı altında veya aşırı yüklenmiş hissetmezler. Zaman yönetimi kavramından kastedilen, her iş ve aktiviteyi yapmanın vazgeçilmez bir parçası olarak

kabul edilen zamana daha fazla aktivite sığdırmaktır. Zamanını etkin yönetmek isteyen birey, zaman tuzaklarını dikkate almalı ve bu zaman tuzaklarına düşmemek için gereken çabayı sarf etmelidir. Zaman yönetimi, amaçlara ulaşılmasında oldukça önemli olan zamanın harcanmasında gerçekleştirilen bir verimlilik mücadelesidir (Karaoğlu ve Yaman, 2009, s. 288).

Zamanın iyi yönetilememesi insanların hayatını zorlaştırabilmekte, yaşam dengesini bozabilmektedir. Yapılması gereken işlerin yetiştirilememesi gibi durumlar nedeniyle de kişide baskı oluşabilmekte ve stres durumu gözlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında zaman yönetimi, stres etkenlerini en aza indirmenin basit ve düşük maliyetli bir yoludur. Özet olarak zaman yönetimi, belirlenmiş ihtiyaçlar doğrultusunda amaçlara ulaşabilmek için hedeflerin belirlenmesi, hazırlıklar yapılması, görev ve sorumlulukların sıralanması ve listelerle süreye ve kaynaklara uygun şekilde ayarlanması olarak belirtilebilir (Kocabaş ve Erdem, 2003, s. 192). Günlük hayatın akışı göz önüne alındığında; kişilerin özel hayatında ve iş hayatında, zamanı doğru planlamaları ve kullanmaları gerekmektedir. Sonuç olarak aşağıda belirtilen açılardan ele alındığında zamanı doğru kullanmanın önemi vurgulanmaktadır (Şimşek vd., 2009, s. 238):

- Hizmet ve iş süreci, zamanın etkin kullanımını gerektirir.
- Zaman, boşa harcandıktan sonra değiştirilemez.
- Zaman durdurulamaz ve geri döndürülemez olduğu için tek yönlü bir akış gösterir.
- Zaman bir üretim girdisi olarak kabul edilemez; bu nedenle, boşa harcanmadan kullanılmalıdır.
- Zaman satın alınamaz ancak zaman kaybı ile karşılaşılan kayıplar nedeniyle zaman maliyetlidir ve üretim girdilerinin fiyatları belirlenirken zaman unsuru dikkate alınır.
- Yöneticilerin bir işi belirli bir sürede tamamlaması önemlidir; ancak işi daha kısa sürede tamamlamak çok daha önemlidir.

2.3.1. Zaman Yönetimi için Amaç ve Hedeflerin Belirlenmesi

Zaman yönetiminin en temel yollarından birisi planlamadır. Planlama yapılmazsa belirlenen zaman içerisinde işlerin gerçekleşmesi güçleşmektedir. Amaç denildiğinde gerçekleştirilmek istenen görev veya işin sonuca ulaştırılması anlaşılmaktadır. Amaçlar gerçekleştirilirken ulaşılmak istenen noktalar ise hedef olarak ifade edilmektedir. Buradan hareketle planlamayı tanımlayacak olursak; bir amaca yönelik neyin ne zaman

kimlerle nasıl yapılacağını belirlenerek izlenecek adımların oluşturulmasıdır (Güney, 2001, s. 57).

Bir konuda başarılı olunmak isteniyorsa öncelikle kişinin amacının olması ve bu amaç doğrultusunda önceliklerin belirlenmesi gerekmektedir. Kişi böylelikle belirsizlikleri ortadan kaldıracaktır. Çünkü belirsizlik durumu zaman yönetimindeki en ciddi problemlerden biridir. Kişi neyi nasıl yapacağını ne amaçla yapacağını belirlemeden verilen zamanı da verimli kullanamaz. Amaç belirlemek insanların doğasında vardır. Thelan'a (2004) göre, amaç belirlemek zihnin toparlanmasına yardımcı olur ve ölçütlerin belirlenmesine katkı sağlar yani kişiyi doğru tarafa yönlendirir. Amaçların gerçek ve ulaşılabilir olması bu noktada önem arz etmektedir. Ancak ulaşılabilir amaçlar belirlemek zor bir iştir. Amaçların net olması ulaşılması konusunda bir diğer husustur. Amaçların belirlenmesi, kişiye sorumluluklarını belirlemesi, planlama yapması, kendini keşfetmesi ve denetlemesi açısından kolaylık sağlar. Bazı zamanlarda belirlenen amaçlara ulaşamayabilir, sonuç her zaman olumlu olmaz bu durumda kişide hayal kırıklığı gözlenir ancak bunun nedenleri irdelendiğinde zamanın etkin kullanılamamış olması nedenlerden biri olarak görülmektedir. Amaçlar belirlendikten sonra gerekli tüm ihtiyaçlar mevcutsa zamanı iyi kullanmak başarıya götürecektir. Bu nedenle amaçlara ulaşılırken belirlenen hedefler ve bu hedeflere ulaştıracak olan tüm kaynaklar iyi düzenlenmeli ve verimli şekilde planlanmalıdır (Uğur, 2000, s. 143).

Douglass ve Douglass, (1993) hedefler olmadan zaman yönetiminin çivisiz bir çekiç gibi olduğunu ve hedeflerle zaman yönetiminin başarının sihirli bir anahtarı hâline geldiğini iddia eder. Örgütsel amaçları zaman unsuruyla ilişkilendirerek, pratikte hiçbir şeyin anında gerçekleştirilemeyeceğini gözlemlemişlerdir. Organizasyonlardaki insan faaliyetlerinin bazı zaman ölçümleriyle ilişkili olabileceğini açıklamaya devam ettiler. Bunu, organizasyonların etkinliğinin en anlaşılır şekilde, hedefleri zamana dayalı bir yapıya göre ölçerek, yani bir organizasyonun “acil hedeflerine, ulaşılabilir hedeflerine ve vizyoner hedeflerine ne ölçüde ulaştığını belirleyerek ifade edilebileceğini belirterek detaylandırıdılar.” (Hicks ve Gullet, 1981, s.103).

Amaçlar belirlenirken dikkat edilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır. Bunlara ilişkin olarak kişinin belirlemiş olduğu amacı kolay ulaşılmışsa sonraki biraz daha zorlaştırılabilir, eğer tam tersi amaca zor ulaşılmış ve fazla zaman almışsa sonraki amacı kolaylaştırılabilir. Değişiklik yapılması gereken durumlar söz konusuysa kişi

amacını gözden geçirerek değişiklikler yapmalıdır ve son olarak kişinin bilgi ve becerisi amacın gerçekleştirilmesi için uygun değilse kişi ya gerekli bilgi ve beceriyi edinmeli ya da amacını sahip olduğu bilgi ve becerilere göre belirlemelidir (Erdul, 2005, s. 12).

2.3.2. Zaman Yönetimi Teknikleri

Zaman yönetimi insanların kişisel hayatlarında ve iş hayatlarında karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri olarak değerlendirilebilir. Zamanın etkili ve verimli bir şekilde kullanılması gerekirken birçok zaman tuzağı ile karşılaşmaktadır. Söz konusu zaman tuzaklarına yakalanmamak ve zamanı iyi yönetmek adına bir takım teknikler geliştirilmiştir. Zaman yönetimine ilişkin olarak planlama yapmak, zaman çizelgesi kullanmak, pareto tekniği, parkinson tekniği, pomodoro tekniği, iş akış çizelgesi ve PUKÖ döngüsü gibi zaman yönetimi teknikleri ve ABC yaklaşımı, savaşçı yaklaşım, düzenli yaşama yaklaşımı, beceri yaklaşımı ve hedef belirleme yaklaşımı gibi yaklaşımlar uygulanabilmektedir (Vatan ve Özsoy, 2002; Özdemir, 2006; Akatay, 2003; Covey, 2000).

Parkinson Tekniği: Parkinson tekniği işin bitirilmesi gereken tarih ve saatin belirlenmesi işlemi olarak ifade edilebilir. Kişi sahip olduğu işe yönelik ne kadar zamanı olduğunu düşünürse o zamana işi yayabilir, gerektiğinde uzatabilir ve işin toplam zamanı da uzamış olur. Hangi iş olursa olsun zamanın verimli kullanılması gerektiği bilinmektedir bu nedenle bu teknik günlük hayattaki işler için de tercih edilebilir. İşin ne olduğuna bakmaksızın işe başlamadan önce bitiş tarihinin belirlenmesi gereklidir (Bayramlı, 2017, s. 149).

80/20 Tekniği (pareto analizi): Başarılı zaman yönetiminin anahtarı, çalışma sürecine değil, nihai sonuçlara odaklanmaktır. Pareto tekniğine göre zamanın başarılı bir şekilde yönetilmesinin tek yolu, sonuç odaklı yaklaşılmasındansa çalışma sürecine odaklanılmasıdır (Kirillov vd., 2015, s. 196). Söz konusu tekniği ismini aldığı İtalyan bir iktisatçı olan Vilfredo Pareto bulmuştur. 80/20 kuralı olarak da bilinen bu teknik yapılan işlerin yüzde yirmisi kadarıyla hedeflerin yüzde seksenine ulaşılması gerektiğini savunmaktadır. Zaman açısından yorumlayacak olursak sahip olunan zamanın yüzde yirmisi ile gerçekleştirilmesi gereken işlerin yüzde sekseninin gerçekleştirilmesi gerekliliğidir. Bu hususta öncelikli işler ve görevlerin belirlenmesi kadar işin acilliği ve

önemi arasındaki ayrımı da yapmak önem arz etmektedir. Acillik ve önemlilik kavramlarının iyi ayırt edilebilmesi gerekmektedir (Akgemci vd., 2003).

Söz Vermek: Zaman yönetiminde kullanılacak tekniklerden biri de söz vermek olabilir. Kişi kendisine söz verdiğinde yapması gereken işin sorumluluğunu almakta veya başkasına verdiği söze karşı mahcup olmamak adına söz konusu işi yapacaktır. Bu nedenle kişi zamanını ve işe yönelik hedefleri planladıktan sonra kendisine söz vermelidir. Kendisine vermiş olduğu sözün iradesiyle sözüne sadık kalarak işini gerçekleştirir (Tutar, 2011, s. 151).

Önemli İşlere Öncelik: Önemli işlere öncelik vermek zaman yönetiminde uygulanacak kurallardan olabilmektedir. Kişi önemli olan işleri belirleyerek önceliği o işlere vererek zamanını daha verimli yönetebilir. Amaçların belirlenmesiyle söz konusu amaçlarla öncelikler belirlenmektedir. Bu hususta genellikle işlerin acil olanı ile önemli olanı birbirine karıştırılmaktadır. Acil demek işin hemen yapılması gerektiği anlamına gelmektedir. Önem ise işin derecesiyle ilgilidir. Bazen iki işten biri daha önemlidir ancak süresi vardır bekleyebilir bu durumda acil olan işe öncelik verilmelidir. Stephen R. Covey'e göre işin acilliği ve önem derecesine göre acil ve önemli işler, acil olmayan ama önemli işler, acil ama önemsiz işler, acil olmayan ve önemsiz işler olmak üzere 4 grupta incelenmektedir (Bayramlı, 2009, s. 70).

Planlama Yapmak: Planlama yapmak herhangi bir işe yönelik olarak gerçekleştirilen yol haritası gibidir. Hangi işi kimle, nasıl, ne zaman yapılacağı gibi bilgilerin belirlenmesi kişiye zaman kazandırmaktadır. İşe yönelik planlama yapmak her ne kadar iş açısından zaman alsa da toplamda işin yapılması için gereken zamanı kısaltmaktadır. Planlama aracılığıyla hedeflere odaklanılır ve zaman karşılığında verilen çaba savurganlığı azaltılır. Planlama yaparak kişi sağlıklı bir zaman yönetimi gerçekleştirebilir (Kandemir, 2015, s. 38).

Pomodoro Tekniği: Birçok insan için zaman bir düşmandır. Özellikle son teslim tarihi söz konusu olduğunda, zaman tarafından tetiklenen kaygı, sonuç olarak erteleme eğilimini ortaya çıkaran etkisiz çalışma ve çalışma davranışına yol açmaktadır. Pomodoro Tekniği, yapmak istediklerimizi başarmak için zamanı değerli kullanmak ve iş veya çalışma süreçlerimizi sürekli olarak iyileştirmemiz için bize güç vermek amacıyla oluşturulan bir tekniktir. Bir Pomodoro durdurulamaz; 25 dakikalık saf çalışmaya işaret

ediyor. Pomodoro tekniğinde iş sürelerine ayrılır ve her biri bir pomodoro olarak adlandırılır ve atomik zaman birimidir. Bir çalışma 25 dakika sürer ve 25 dakika sonrasında 3-5 dakika ara verilir. Totalde geçen süre bir pomodorodur. Pomodoro asla bölünmemelidir bölündüğünde yok sayılıp en baştan başlanılmalıdır. Bir pomodoro bittiğinde işi bir kaç dakika içerisinde bitirilebilecek bile olsak devam edilmemelidir. Bunu yaparken çalışma esnasında dikkat dağınıcı herhangi bir şey olmamalıdır. Sadece yapılan işe odaklanılmalı telefona dahi bakılmamalıdır. Mola verildiğinde işle ilgili bir şey düşünülmemelidir. Hafta boyunca böyle çalışırken haftanın sonunda pomodorolara göz atılmalı ve haftanın verimli geçip geçmediği kontrol edilmelidir. Sonrasında ise bir sonraki hafta planlanır ve daha verimli geçmesi için çaba gösterilir (Cirillo, 2006, s. 3-7).

İş Akış Çizelgesi: İş akış çizelgesi işlerin planlandığı önceliklerin belirtildiği iş süreci şeması olarak ifade edilebilir. Tutar'a (2011) göre iş akış çizelgesinde ilk olarak yapılması planlanan işler ve hedefler belirlenir. Bu işlerin yapılma sıralaması ve hangi işe ne kadar zaman ayrılacağı belirlenebilir. Belirlenen bu içeriklere göre bir şema oluşturulur ve buna ilişkin problemler tespit edilir. Tespit edilen problemlere yönelik çözümler aranarak yapılan iş kolaylaştırılır. Böylelikle işin kolaylaşmasıyla zamandan da tasarruf edilmiş olur.

PUKÖ Döngüsü: PUKÖ döngüsü planla, uygula, kontrol et ve önlem al adımlarından oluşmaktadır. Planlama gerçekleştirilecek işler için bir çerçeve sağlar, hedeflerin haritası çıkarılır ve bu hedeflere ulaşmanın en iyi yolu açıkça belirtilir. Uygula adımı planın harekete geçirildiği adımdır. Kontrol adımı işin incelenmesi, gelecekteki ayarlamaların yapılabilmesi için başarıları ve başarısızlıkları ele alır. Son olarak Önlem al adımı ise, geçmişteki hatalar belirlendikten ve çözüldükten sonra düzeltici eylemde bulunmaktır. PUKÖ döngüsü tekrarlanır ve belki de yeni kılavuzlar altında daha iyi sonuçlar elde etmek için yeniden tanımlanabilir. Yapılacak işlerin belirli bir planla gerçekleşmesi, uygulanması ve kontrol edilerek gerekli önlemlerin alınması işe yönelik harcanacak zamanı azaltmaktadır. Bu hususta kullanılacak bir teknik olan PUKÖ döngüsü özetle süreçlerin yönetilmesine ilişkin kullanılan bir teknik olarak ifade edilebilir (Bayraktaroğlu ve Demir, 2011, s. 466).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın saha çalışmasına ilişkin temel metodoloji yer almaktadır. Bu kapsamda araştırmanın yöntemi, araştırmanın evreni, örnekleme hipotezler, veri toplama süreci ve temel bulgular açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın araştırma kısmında nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Algılanan iş stresi ölçeği ve zaman yönetimi ölçeğinin kullanıldığı araştırma 2022 yılında Mart ve Nisan aylarında gerçekleştirilmiştir. Anket formlarının bir kısmı kişilere yüz yüze uygulanırken, ulaşım güçlüğü ve trafik yoğunluğu nedeniyle gidilemeyen meydanlar için ise elektronik posta ve çevrimiçi ortamda hazırlanan anket formları uygulanmıştır. Anket formları Adana Şakirpaşa Havalimanı, Adıyaman Havalimanı, Alanya Gazipaşa Havalimanı, Ankara Esenboğa Havalimanı, Antalya Havalimanı, Balıkesir Kocaseyit Havalimanı, Batman Havalimanı, Bodrum-Milas Havalimanı, Çanakkale Gökçeada Havalimanı, Dalaman Havalimanı, Denizli Çardak Havalimanı, Diyarbakır Havalimanı, Gaziantep Havalimanı, Hatay Havalimanı, Iğdır Şehit Bülent Aydın Havalimanı, İstanbul Havalimanı, İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı, İzmir Adnan Menderes Havalimanı, Kayseri Erkilet Havalimanı, Konya Havalimanı, Samsun Çarşamba Havalimanı, Siirt Havalimanı, Sivas Nuri Demirağ Havalimanı, Şanlıurfa Havalimanı, Şırnak Şerafettin Elçi Havalimanı, Uşak Havalimanı ve Van Havalimanı'nda çalışan kadın personele gönderilmiştir. Veri toplama süreci sonrasında gönderilen 750 anket formundan 392 adet geri dönüş olmuştur. Geri dönen anketlerden 9 tanesi erkekler tarafından doldurulmuş olması nedeniyle analize dahil edilmemiştir. 9 anket çıkarıldığında kalan 383 anketten elde edilen veriler IBM SPSS Statistics programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın konusu havalimanlarındaki kadın çalışanların yaşadığı iş stresine yönelik olarak başa çıkma yöntemlerinin ele alınması ve bu hususta zaman yönetiminin etkisinin belirlenmesidir. Araştırma kapsamında havalimanlarındaki kadın çalışanlar yer almaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın evreni Türkiye'deki havalimanlarında çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Havalimanlarındaki iş yoğunluğu ve ulaşılabilirlik noktasındaki kısıtlar doğrultusunda araştırma örnekleme Marmara, Ege, Akdeniz, İç

Anadolu, Karadeniz, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde faaliyet gösteren havalimanlarından oluşmaktadır. Araştırmadaki veri toplama yöntemi olarak hazırlanan anket formu havalimanlarındaki çalışan kadın personele elden, elektronik posta ve çevrimiçi ortamda hazırlanan form aracılığı ile ulaştırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada havalimanı kadın çalışanlarındaki iş stresi incelenip birçok etmenin neden olduğu iş stresine zaman yönetiminin etkisinin olup olmadığı irdelenmiştir. Bu kapsamda belirlenen ve araştırma analizine dahil edilecek olan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H1: Zaman Yönetiminin algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1a: Zaman Planlamanın algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1b: Zaman Tutumlarının algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1c: Zaman Kaybının algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2: Algılanan iş stresi kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.

H3: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.

H3a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.

H3b: Zaman tutumları kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.

H3c: Zaman kaybı kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.

H4: Algılanan iş stresi kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.

H5: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.

H5a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.

H5b: Zaman tutumları kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.

- H5c: Zaman kaybı kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.
- H6: Algılanan iş stresi kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H7: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H7a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H7b: Zaman tutumları kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H7c: Zaman kaybı kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H8: Algılanan iş stresi kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H9: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H9a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H9b: Zaman tutumları kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H9c: Zaman kaybı kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H10: Algılanan iş stresi kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.
- H11: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.
- H11a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.
- H11b: Zaman tutumları kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.
- H11c: Zaman kaybı kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.
- H12: Algılanan iş stresi kadın çalışanların çalıştıkları süreye göre farklılık göstermektedir.

H13: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H13a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H13b: Zaman tutumları kadın çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H13c: Zaman kaybı kadın çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın veri toplama süreci yüz yüze anket yöntemi ve google.com altyapısı kullanılarak çevrimiçi ortamda hazırlanan anketlerden oluşmaktadır. Demografik ve çalışma ile ilgili bilgilerin sorulduğu anketin birinci bölümünde; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, şehir, kurum türü ve çalışma süresine ilişkin toplam 7 adet soru yer almaktadır. Bu sorular, çoktan seçmeli veya boşluk doldurma şeklinde hazırlanmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde Cohen ve Williamson tarafından geliştirilen, güvenilirlik ve geçerliliği Baltaş, (1998) tarafından yapılan algılanan iş stresi ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçekte 15 soru yer almakta ve 5’li likert ölçeği kullanılmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise Britton ve Tesser tarafından 1991’de geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği Alay ve Koçak (2002) tarafından ülkemiz için yapılan zaman yönetimi ölçeğinden faydalanılmıştır. Zaman yönetimi ölçeğinde ise 27 soru yer almakta ve 5’li likert ölçeği kullanılmaktadır. (Bkz. EK – 1)

Tablo 3. Ölçeklerin bilgisi

Ölçek Adı	Araştırmacı	İfade Sayısı
Algılanan İş Stresi Ölçeği	Cohen ve Williamson 1988 (Türkçe çevirisi) Baltaş (1998)	15 ifade
Zaman Yönetimi Ölçeği	Britton ve Tesser 1991 (Türkçe çevirisi) Alay ve Koçak (2002)	27 ifade

Anket yöntemiyle yapılan çalışmalarda yer alan soruların tutarlılıkları ve ölçeğin ölçülmek istenen şeyi ne derece yansıttığını değerlendirmek üzere güvenilirlik ölçümü yapılmaktadır. Bu çalışmada da literatürde sıklıkla kullanılan cronbach alfa katsayısı üzerinden güvenilirlik değerlendirmesi yapılmıştır. Genel kabule göre alfa katsayısı 0,60 ve üzeri olan ölçekler güvenilirlerdir. Ölçek içerisinde yer alan ifade/soru sayısının az

olduğu durumlarda ölçek güvenilirliği için daha düşük değerler kabul edilebilir (Kalaycı, 2014, s. 403-405).

Tablo 4. Ölçek Güvenilirlikleri (İlk Durum)

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri	Ölçüm Aralığı
Zaman Yönetimi Ölçeği	27	0,835	5’li ölçek (1-5 arası)
Zaman Planlama	16	0,847	
Zaman Tutumları	7	0,582	
Zaman Kaybı	4	0,465	
İş Stresi Ölçeği	15	0,730	

Tablo 10’a bakıldığında Zaman Yönetimi ve İş Stresi ölçeklerinin Cronbach Alpha değerleri kabul edilen 0,60 sınırının üzerindedir. Buna göre ölçeklerimizin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer yandan toplam madde korelasyonları ve madde çıkarımındaki güvenilirlik değişimleri incelendiğinde S14 ifadesinin ölçek güvenilirliğini düşürdüğü ve negatif korelasyona sahip olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda ifade ölçekten çıkarılarak iş stresi ölçeği güvenilirliği yeniden hesaplanmıştır.

Tablo 5. Ölçek Güvenilirlikleri (Son Durum)

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri	Ölçüm Aralığı
Zaman Yönetimi Ölçeği	27	0,835	5’li ölçek (1-5 arası)
Zaman Planlama	16	0,847	
Zaman Tutumları	7	0,582	
Zaman Kaybı	4	0,465	
İş Stresi Ölçeği	14	0,773	

Tabloya göre tüm ana ve alt ölçeklerin genel olarak güvenilir olduğu görülmektedir. Diğer yandan zaman yönetimi ölçeği alt boyutlarından zaman kaybı alt boyutunun güvenilirliğinin göreceli olarak düşük olduğu görülmektedir. Bu durum ölçek madde sayısının az olmasına bağlanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilikleri KMO ve Barlett testleriyle incelenmiştir. KMO ve Barlett test sonuçları ölçeklerin yapısal geçerliliğini sağladığını göstermektedir.

Tablo 6. Ölçek Yapısal Geçerlilikleri

	KMO	Barlett	p
Zaman Yönetimi Ölçeği	0,827	2814,970	0,00
İş Stresi Ölçeği	0,823	962,921	0,00

3.4.1. Algılanan İş Stresi Ölçeği

Cohen ve Williamson (1988, s. 44) tarafından geliştirilen ölçekte iş hayatında karşılaşılan durumların sıralandığı 15 madde yer almakta ve bu durumların ne kadar sıklıkla yaşandığı 5’li likert tipinde (1=Hiçbir Zaman, 2=Çok Nadir, 3=Bazen, 4=Sık Sık, 5=Her Zaman). 1’den 5’e kadar derecelendirilerek puanlanması istenmektedir. Verilen cevaplardan elde edilen puanlar 15’e bölünerek ortaya çıkan sonuç kişinin sahip olduğu iş stresi düzeyini göstermektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008, s. 96). Ölçeğin Türkiye’deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baltaş, (1998) tarafından yapılmış ve sonuçlarda, ölçeğin cronbach alfa değeri 0.84 olarak bulunmuştur (Baltaş vd 2008, s. 61).

3.4.2. Zaman Yönetimi Ölçeği

1991 yılında Britton ve Tesser tarafından geliştirilen Zaman Yönetimi Ölçeği’nin geçerliği ve güvenilirliği 2002 yılında Alay ve Koçak tarafından ülkemiz için yapılmıştır (Britton, Tesser, 1991; Alay ve Koçak, 2002). 2002 yılında yapılan bu çalışma Ortadoğu Teknik Üniversitesi’nde okuyan 361 kız ve erkek öğrenciyle gerçekleştirilmiş ve anketin güvenilirliği 0,87 olarak bulunmuştur. Zaman Yönetimi Ölçeği, toplam 27 maddesi olan bir ankettir. Orijinal ankette olduğu gibi, her madde 5 üzerinden puanlanmıştır ve “her zaman, sık sık, bazen, nadiren ve hiç” seçeneklerinden oluşan beşli derecelendirme kullanılmıştır (Alay ve Koçak, 2002; Alay ve Koçak, 2003). Mevcut araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin geneli için Cronbach Alfa katsayısı 0,90; uzun dönemli zaman planlaması faktörü için 0,92, zamana yönelik olumlu tutum faktörü için 0,89 ve zaman israfı yapmama faktörü için 0,82 olarak hesaplanmıştır.

3.5. Araştırma Verilerinin Bulguları

Bu bölümde zaman yönetimi, zaman yönetiminin alt boyutları ve iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen istatistiksel analizlerin sonuçları verilmiştir. Katılımcıları tanımlamaya yönelik sorulara frekans analizi, iş stresi ve zaman yönetimi ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliği, katılımcıların ölçeklere ilişkin genel değerlendirmesi ile araştırma hipotezlerini test etmede kullanılan diğer analizlerin sonuçları verilmiştir.

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışma havalimanı kadın çalışanlarına uygulanmıştır. Bu kapsamda Türkiye’nin farklı bölgelerinden özel sektör ve kamu sektöründe çalışan kişilerden oluşan katılımcı profili aşağıdaki tablolarda analiz edilmiştir.

Katılımcıların yaşa göre dağılımları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 7. Yaşa Göre Dağılım

Yaş	Sıklık	Yüzde
18-25 yaş	68	17,8
26-35 yaş	144	37,6
36-45 yaş	130	33,9
46-55 yaş	38	9,9
56-65 yaş	3	0,8
Toplam	383	100

Katılımcıların %37,6’sı 26-35 yaş, %33,9’u 36-45 yaş, %17,8’i 18-25 yaş, %9,9’u 46-55 yaş ve %0,8’i 56-65 yaş aralığındadır. Katılımcı profilinin genç kadın çalışanlardan oluştuğu söylenebilir. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim	Sıklık	Yüzde
İlkokul	5	1,3
Ortaokul	4	1
Lise	66	17,2
Ön Lisans	137	35,8
Lisans	163	42,6
Lisansüstü	8	2,1
Toplam	383	100

Katılımcıların %42,6’sı lisans, %35,8’i Ön Lisans, %17,2’si Lise, %2,1’i lisansüstü, %1,3’ü ilkokul ve %1’i ise ortaokul düzeyinde eğitime sahiptir. Buna göre havalimanı kadın çalışanların ortaöğretim ve düzeyinde eğitime sahip olduğu söylenebilir. Katılımcıların medeni hallerine göre dağılımları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 9. Medeni Hale Göre Dağılım

Medeni Hal	Sıklık	Yüzde
Evli	208	54,3
Bekar	175	45,7
Toplam	383	100

Katılımcıların %54,3'ü evli ve %45,7'si ise bekaardır. Katılımcıların çalıştıkları/yaşadıkları bölgeye göre dağılımları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 10. Bölgeye Göre Dağılım

Bölge	Sıklık	Yüzde
İç Anadolu Bölgesi	138	36
Marmara Bölgesi	107	27,9
Ege Bölgesi	40	10,4
Akdeniz Bölgesi	53	13,8
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	36	9,4
Karadeniz Bölgesi	5	1,3
Doğu Anadolu Bölgesi	4	1
Toplam	383	100

Katılımcıların %36'sı İç Anadolu Bölgesinde, %27,9'u Marmara Bölgesinde, %13,8'i Akdeniz Bölgesinde, %10,4'ü Ege Bölgesinde, %9,4'ü Güneydoğu Anadolu Bölgesinde, %1,3'ü Karadeniz Bölgesinde ve %1'i ise Doğu Anadolu Bölgesinde yaşamaktadır. Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre dağılımları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 11. Çalışılan Kuruma Göre Dağılım

Kurum	Sıklık	Yüzde
Özel Şirket	250	65,3
Kamu Kurumu	133	34,7
Toplam	383	100

Katılımcıların %65,3'ü özel şirket ve %34,7'si ise kamu kurumu çalışanıdır. Katılımcıların çalıştıkları süreye göre dağılımları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 12. Çalışılan Süreye Göre Dağılım

Süre	Sıklık	Yüzde
0-6 ay	22	5,7
6-12 ay	37	9,7
1-5 yıl	126	32,9
5-10 yıl	116	30,3
10 yıl ve üzeri	82	21,4
Toplam	383	100

Katılımcıların %32,9'u 1-5 yıl, %30,3'ü 5-10 yıl, %21,4'ü 10 yıl ve üzeri, %9,7'si 6-12 ay ve %5,7'si ise 0-6 ay süreyle kurumlarında çalışmaktadırlar. Katılımcıların büyük kısmının uzun süredir kurumlarında çalıştıkları görülmektedir.

3.5.2. Zaman Yönetimi Ölçeği Değerlendirmesi

Katılımcıların zaman yönetimine ilişkin değerlendirmeleri 5'li likert ölçeği (1=Hiçbir zaman, 5=Her Zaman) üzerinden toplanmıştır. Katılımcılara yönlendirilen zaman yönetimi ölçeği zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı olmak üzere 3 alt bölümde ele alınmıştır:

Tablo 13. Zaman Yönetimine İlişkin Değerlendirme

Zaman Yönetimi Ölçeği	Ort.	S.S.
S37	3,78	1,16
S32	3,43	1,38
S31	3,35	1,11
S23	3,34	1,29
S30	3,33	1,13
S33	3,32	1,24
S24	3,22	1,24
S38	3,21	1,25
S26	3,07	1,17
S34	3,05	1,36
S36	3,03	1,20
S27	2,95	1,22
S35	2,84	1,22
S28	2,75	1,21
S29	2,69	1,20
S25	2,60	1,29
Zaman planlama	3,12	0,68
S41	3,69	1,15
S42	3,61	1,02
S40	3,61	1,19
S43	3,55	1,22
S39	3,28	1,08

S44	2,86	1,22
S45	2,63	1,17
Zaman tutumları	3,32	0,57
S49	3,12	1,16
S48	2,34	1,47
S47	2,22	1,16
S46	2,11	1,09
Zaman kaybı	2,45	0,69
Zaman yönetimi	3,07	0,53
Notlar:(i) n=383, (ii) ölçekte 1=Hiçbir Zaman ve 5=Her Zaman anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2= 1322,632$; $p=0,00<0,05$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Tablo 13'e göre zaman yönetimi konusunda kadın çalışanların ortalamanın az üzerinde (ort.=3,07) başarılı oldukları söylenebilir. Zaman yönetiminin alt boyutları kapsamında kadın çalışanların en çok önem verdikleri konu zaman tutumları daha sonra ise zaman planlama olarak belirlenmiştir. Zaman kaybı konusunda ise ortalamanın (2,45<3) altında bir değerlendirme olmuştur.

Zaman planlama boyutu içerisinde sırasıyla öncelikleri belirleme ve onlara uyma, önemli tarihleri bir takvim üzerinde işaretleme ve çok uğraş gerektiren işler için en iyi zamanı planlama işlemleri sık sık yaptıkları işlemlerdir. Diğer yandan yine zaman planlama konusunda her gün planlama için zaman ayırma, bir sonraki hafta için ne yapmak istediğini net olarak planlama ve iş günlerinde yapmak zorunda olunan aktivitelerin programını yapma faaliyetleri ise nadiren/bazen yaptıkları faaliyetler olarak belirlenmiştir.

Zaman tutumları boyutu içerisinde genellikle kendi zamanını kendi planladığını hissi en sık duyulan his iken yapacak bir şey olmadan kendini uzun süre bekliyor durumda bulma ise nadiren/bazen karşılaşılan tutumlar olarak belirlenmiştir.

Zaman kaybı boyutu içerisinde denetim öncesi ve denetim günü hala onun üzerinde çalışma en sık yapılan faaliyet iken normal iş gününde kurum işlerinden çok kendi özel işine zaman harcama ise nadiren/bazen yapılan faaliyetler olarak belirlenmiştir.

3.5.3. İş Stresi Ölçeği Değerlendirmesi

Katılımcıların iş stresine ilişkin değerlendirmeleri 5’li likert ölçeği (1=Hiçbir zaman, 5=Her Zaman) üzerinden toplanmıştır. Katılımcılara yönlendirilen algılanan iş stresi ölçeği tek boyutta ele alınmıştır:

Tablo 14. İş Stresine İlişkin Değerlendirme

	Ort.	S.S.
S10	2,91	1,14
S22	2,90	1,30
S20	2,90	1,23
S8	2,85	1,13
S18	2,80	1,20
S16	2,64	1,12
S21	2,61	1,18
S12	2,55	0,96
S11	2,54	1,08
S9	2,30	1,03
S19	2,20	1,02
S17	2,16	1,13
S13	2,02	1,12
S15	1,99	1,04
İş Stresi	2,53	0,56
Notlar:(i) n=383, (ii) ölçekte 1=Hiçbir Zaman ve 5=Her Zaman anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2= 469,437$; $p=0,00<0,05$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Tablo 14’e göre kadın çalışanların tüm ifadeler boyutunda algılanan iş streslerinin ortalamanın altında olduğu söylenebilir. Buna göre kadın çalışanların algılanan iş stresine en çok katkı işinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheye düşme konusunda olurken en az katkı ise işi yapmak konusunda ihtiyaç duyulan bilgiyi elde etme konusunda güçlüklerle karşılaşma konusunda olmuştur.

3.5.4. İlişki ve Etki (Korelasyon ve Regresyon) Değerlendirmesi

Havalimanı kadın çalışanlarının iş stresiyle başa çıkmalarında zaman yönetiminin rolünü ölçmeye yönelik yapılan bu araştırmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bilindiği gibi korelasyon analizi incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, istatistiksel olarak anlamlılığı ve gücü hakkında bilgi vermektedir. Korelasyon katsayısı mutlak değerce 1'e yaklaştıkça ilişkinin gücü de artmaktadır. Ayrıca korelasyon katsayısının işareti ise değişkenler arasındaki ilişkinin yönü hakkında bilgi vermektedir. Aşağıda araştırmamızın ana değişkenleri olan algılanan iş stresi ve zaman yönetimi ile alt değişkenler olan zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları verilmiştir:

Tablo 15. Korelasyon Analizi

	İş stresi	Zaman planlama	Zaman tutumları	Zaman kaybı	Zaman yönetimi
İş stresi	1	0,052	,124*	,188**	,111*
Zaman planlama		1	,513**	,191**	,944**
Zaman tutumları			1	,229**	,717**
Zaman kaybı				1	,403**
Zaman yönetimi					1
* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.					
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.					

Tablo 15'e göre İş Stresi ile zaman tutumları ve zaman kaybı alt boyutları arasında ve iş stresi ile zaman yönetimi ana boyutu arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki vardır. Buna göre "**Hipotez 1:** Zaman Yönetiminin algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır." Hipotezi kabul edilmiştir. Diğer yandan "**Hipotez 1a:** Zaman Planlamanın algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır." Hipotezi red edilirken; "**Hipotez 1b:** Zaman Tutumlarının algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır." ve "**Hipotez 1c:** Zaman Kaybının algılanan iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır." Hipotezleri kabul edilmiştir.

Kabul edilen hipotezler dikkate alınarak aralarında anlamlı ilişki tespit edilen değişkenler arasındaki etkiyi belirlemek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır. Zaman Yönetiminin Algılanan İş Stresi üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir. Önerilen regresyon modeli şu şekildedir:

$$\text{Algılanan İş Stresi} = a_0 + a_1 \text{ Zaman Yönetimi} + \varepsilon$$

Tablo 16. Zaman Yönetimi-Algılanan İş Stresi Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R2	ΔR2	Bağımsız Değişken	B	Std. Error	t	F
Algılanan İş Stresi	0,111	0,012	Sabit	2,159	0,17	12,673	4,779*
			Zaman Yönetimi	0,119	0,055	2,186	
Not: *=p<0,05							

Tablo 16 incelendiğinde önerilen regresyon modeli anlamlı olup algılanan iş stresi zaman yönetimi değişkeni ile açıklanabilir. Ayrıca zaman yönetimi değişkeni algılanan iş stresi değişkeninin %11,1'ini açıklamaktadır. Kurulan model:

$$\text{Algılanan İş Stresi} = 2,159 + 0,119 \text{ Zaman Yönetimi}$$

Zaman Tutumları ve Zaman Kaybı'nın Algılanan İş Stresi üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir. Önerilen regresyon modeli şu şekildedir:

$$\text{Algılanan İş Stresi} = a_0 + a_1 \text{ Zaman Tutumları} + a_2 \text{ Zaman Kaybı} + \varepsilon$$

Tablo 17. Zaman Tutumları, Zaman Kaybı-Algılanan İş Stresi Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R2	ΔR2	Bağımsız Değişken	B	Std. Error	t	F*
Algılanan İş Stresi	0,205	0,042	Sabit	1,907	0,18	10,596	8,363*
			Zaman Tutumları	0,085	0,051	1,653	
			Zaman Kaybı	0,138	0,042	3,261	
Not: *=p<0,05							

Tablo 17 incelendiğinde önerilen regresyon modeli anlamlıdır. Diğer yandan algılanan iş stresinin zaman tutumları ve zaman kaybı değişkenleriyle beraber açıklanıp açıklanamayacağına bakıldığında ise zaman tutumları değişkeni katsayısının t testine göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu nedenle zaman tutumları

değişkeni modelden çıkarılıp model tekrar çalıştırılmıştır. Önerilen regresyon modeli şu şekildedir:

$$\text{Algılanan İş Stresi} = a_0 + a_1 \text{ Zaman Kaybı} + \varepsilon$$

Tablo 18. Zaman Kaybı-Algılanan İş Stresi Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R2	ΔR2	Bağımsız Değişken	B	Std. Error	t	F
Algılanan İş Stresi	0,188	0,035	Sabit	2,148	0,105	20,434	13,93*
			Zaman Kaybı	0,154	0,041	3,732	
Not: *=p<0,05							

Tablo 18 incelendiğinde önerilen regresyon modeli anlamlı olup algılanan iş stresi zaman kaybı değişkeni ile açıklanabilir. Ayrıca zaman kaybı değişkeni algılanan iş stresi değişkeninin %18,8’ini açıklamaktadır. Kurulan model:

$$\text{Algılanan İş Stresi} = 2,148 + 0,154 \text{ Zaman Kaybı}$$

3.5.5. Fark Analizleri

Havalimanı kadın çalışanlarının Algılanan İş Stresi, Zaman Yönetimi, Zaman Planlama, Zaman Kaybı ve Zaman Tutumları bağlamında değerlendirmelerinin demografik özelliklerine (yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çalışılan bölge, çalışılan kurum ve çalışma süresi) göre değişkenlik gösterip göstermediği fark analizleri ile incelenmiştir. Bu kapsamda iki alt grubu olan demografik değişkenler (medeni hal, çalışılan kurum) için t testi ve ikiden fazla alt grubu olan demografik değişkenler (yaş, eğitim düzeyi, çalışılan bölge ve çalışma süresi) için de anova testi yapılmıştır.

Fark testleri yapılırken öncelikle incelenen demografik değişken gruplarının varyanslarının eşitliği Levene testi ile incelenmiştir. Levene testi p>0,05 olan değişkenler için grup varyanslarının eşit olduğu, p<0,05 olan değişkenler için ise grup varyanslarının eşit olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

İki gruplu demografik değişkenler için yapılan bağımsız gruplar t testinde grup varyansları eşit ise ilgili t testi p değerine değilse de yine grup varyanslarının eşit olmadığı koşuldaki t testi p değerine göre farklılıklar yorumlanmıştır. Buna göre t testi p>0,05 olan değişkenler için incelenen gruplar bağlamında bir görüş farklılığı bulunmazken p<0,05 olan değişkenler için ise incelenen gruplar bağlamında bir görüş farklılığı olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Yine t testi sonucuna göre farklılığın nereden kaynaklandığı grup ortalamalarına bakılarak yorumlanmaktadır.

İkiden fazla gruplu demografik değişkenler için yapılan ANOVA testinde grup varyansları eşit ise ANOVA testi p değerine değilse Welch testi p değerine göre farklılıklar yorumlanmıştır. Buna göre t testi $p > 0,05$ olan değişkenler için incelenen gruplar bağlamında bir görüş farklılığı bulunmazken $p < 0,05$ olan değişkenler için ise incelenen gruplar bağlamında bir görüş farklılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine ANOVA/Welch testi sonucuna göre farklılığın nereden kaynaklandığı öncelikle post hoc (ANOVA testi için Scheffe ve Tukey testi, Welch testi için Tamhane testi) testlerine daha sonra da ilgili grupların ortalamalarına bakılarak yorumlanmaktadır.

Tablo 19. Medeni Hale Göre Fark Testleri

	Levene Testi		Bekar(n=175)		Evli(n=208)		t testi	
	F	p	Ort.	S.S.	Ort.	S.S	t	p
İş Stresi	0,42	0,52	2,51	0,55	2,54	0,58	0,41	0,69
Zaman planlama	0,32	0,57	3,09	0,68	3,16	0,67	1,01	0,31
Zaman Tutumları	0,12	0,73	3,30	0,57	3,33	0,57	0,60	0,55
Zaman Kaybı	0,12	0,73	2,43	0,69	2,46	0,69	0,35	0,73
Zaman yönetimi	0,21	0,65	3,04	0,52	3,10	0,53	1,01	0,32

Havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı değişkenleri bağlamında görüşleri medeni hallerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre “H2: Algılanan iş stresi kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.”, “H3: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.”, “H3a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.”, “H3b: Zaman tutumları kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.”, “H3c: Zaman kaybı kadın çalışanların medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri red edilmiştir.

Tablo 20. Çalışılan Sektöre Göre Fark Testleri

	Levene Testi		Özel Sektör(n=250)		Kamu Sektörü(n=133)		t testi	
	F	p	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	t	p
İş Stresi	13,09	0,00	2,55	0,51	2,49	0,66	0,95	0,34
Zaman planlama	0,00	0,96	3,13	0,70	3,11	0,65	0,32	0,75
Zaman Tutumları	2,52	0,11	3,32	0,60	3,32	0,50	-0,05	0,96
Zaman Kaybı	0,23	0,63	2,43	0,68	2,49	0,71	-0,77	0,44
Zaman yönetimi	0,49	0,49	3,07	0,55	3,07	0,49	0,08	0,94

Havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı değişkenleri bağlamında görüşleri çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre “H4: Algılanan iş stresi kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.”, “H5: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.”, “H5a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.”, “H5b: Zaman tutumları kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.”, “H5c: Zaman kaybı kadın çalışanların çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri red edilmiştir.

Tablo 21. Yaşa Göre Fark Testleri

	Levene Testi		ANOVA Testi	
		p	F	p
İş Stresi	2,19	0,07	2,02	0,09
Zaman planlama	1,91	0,11	1,50	0,20
Zaman Tutumları	0,83	0,51	1,46	0,21
Zaman Kaybı	1,10	0,36	0,20	0,94
Zaman yönetimi	1,38	0,24	1,37	0,24

Kadın çalışanların iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı değişkenleri bağlamında görüşleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre “H6: Algılanan iş stresi kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”, “H7: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”, “H7a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların

yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”, “H7b: Zaman tutumları kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”,

“H7c: Zaman kaybı kadın çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri red edilmiştir.

Tablo 22. Eğitim Durumuna Göre Fark Testleri

	Levene Testi		ANOVA Testi	
		p	F/Welch	p
İş Stresi	1,42	0,22	(F)4,274	0,00
Zaman planlama	6,68	0,00	(W)8,65	0,00
Zaman Tutumları	4,22	0,00	(W)1,408	0,27
Zaman Kaybı	0,33	0,90	(F)4,274	0,01
Zaman yönetimi	8,34	0,00	(W)6,415	0,00

Havalimanı kadın çalışanlarının zaman tutumları değişkeni bağlamında görüşleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre “H9b: Zaman tutumları kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi red edilmiştir. Diğer yandan iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama ve zaman kaybı değişkenleri için eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Buna göre; “H8: Algılanan iş stresi kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.”, “H9: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.”, “H9a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.”, “H9c: Zaman kaybı kadın çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir. Schfee ve Tukey testine göre algılanan iş stresi lise(2,32)-önlisans(2,65) grupları arasında, Tamhane testine göre zaman planlama becerisi ortaokul(1,91)-lisansüstü(3,54) grupları arasında, Schfee ve Tukey testine göre zaman kaybı lise(2,24)-önlisans(2,54) grupları arasında, Tamhane testine göre zaman yönetimi becerisi ortaokul(2,15)-lisansüstü(3,31) grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Tablo 23. Çalışılan Bölgeye Göre Fark Testleri

	Levene Testi		ANOVA Testi	
		p	F/Welch	p
İş Stresi	2,86	0,01	3,66	0,01
Zaman planlama	4,52	0,00	2,31	0,07
Zaman Tutumları	3,33	0,00	1,79	0,14
Zaman Kaybı	0,80	0,57	(F)1,89	0,08
Zaman yönetimi	5,12	0,00	2,49	0,05

Havalimanı kadın çalışanlarının zaman planlama, zaman tutumları, zaman kaybı ve zaman yönetimi değişkenleri bağlamında görüşleri çalıştıkları bölgeye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre “H11a: Zaman planlama becerisi kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.”, “H11b: Zaman tutumları kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.”, “H11c: Zaman kaybı kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.”, “H11: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.”, hipotezleri red edilmiştir. Diğer yandan iş stresi değişkeni için çalışılan bölgeye göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Buna göre; “H10: Algılanan iş stresi kadın çalışanların çalıştıkları bölgeye göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Tamhane testine göre algılanan iş stresi Ege Bölgesi(2,31)-Akdeniz Bölgesi(2,70) grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Tablo 24. Çalışma Süresine Göre Fark Testleri

	Levene Testi		ANOVA Testi	
		p	F/Welch	p
İş Stresi	1,29	0,27	(F)3,697	0,01
Zaman planlama	7,51	0,00	0,20	0,94
Zaman Tutumları	4,47	0,00	1,37	0,25
Zaman Kaybı	0,51	0,73	(F)0,508	0,73
Zaman yönetimi	6,60	0,00	0,32	0,87

Havalimanı kadın çalışanlarının zaman planlama, zaman tutumları, zaman kaybı ve zaman yönetimi değişkenleri bağlamında görüşleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre “H13a: Zaman planlama becerisi kadın

Çalışanların alışma süresine göre farklılık göstermektedir.”, “H13b: Zaman tutumları kadın çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.”, “H13c: Zaman kaybı kadın çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.”, “H13: Zaman yönetimi becerisi kadın çalışanların çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.”, hipotezleri red edilmiştir. Diğer yandan iş stresi değişkeni için çalışılan bölgeye göre anlamlı bir farklılık görölmüştür. Buna göre; “H12: Algılanan iş stresi kadın çalışanların çalıştıkları süreye göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Schfée ve Tukey testine göre algılanan iş stresi 0-6 ay (2,19)- 6-12 ay(2,74) grupları arasında ve 0-6 ay(2,19) - 10 yıl ve üzeri(2,59) grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır.



4. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı havalimanındaki kadın çalışanları ele alarak görünen veya görünmeyen engeller noktasında kadınların iş stresiyle başa çıkmalarında zaman yönetiminin etkisini incelemektir. Buna yönelik olarak zaman yönetiminin kadınlardaki iş stresi üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi var ise nasıl bir etkinin olduğu irdelenmiştir.

Araştırma verilerine göre havalimanı kadın çalışanlarının zaman yönetimi konusunda ortalamanın az üzerinde (ort.=3,07) başarılı oldukları söylenebilir. Zaman yönetiminin alt boyutları kapsamında kadın çalışanların en çok önem verdikleri konu zaman tutumları daha sonra ise zaman planlama olarak belirlenmiştir. Zaman kaybı konusunda ise ortalamanın (2,45<3) altında bir değerlendirme olmuştur. Zaman planlama boyutu içerisinde sırasıyla öncelikleri belirleme ve onlara uyma, önemli tarihleri bir takvim üzerinde işaretleme ve çok uğraş gerektiren işler için en iyi zamanı planlama işlemleri sık sık yaptıkları işlemlerdir. Diğer yandan yine zaman planlama konusunda her gün planlama için zaman ayırma, bir sonraki hafta için ne yapmak istediğini net olarak planlama ve iş günlerinde yapmak zorunda olunan aktivitelerin programını yapma faaliyetleri ise nadiren/bazen yaptıkları faaliyetler olarak belirlenmiştir. Zaman tutumları boyutu içerisinde genellikle kendi zamanını kendi planladığı hissi en sık duyulan his iken yapacak bir şey olmadan kendini uzun süre bekliyor durumda bulma ise nadiren/bazen karşılaşılan tutumlar olarak belirlenmiştir. Zaman kaybı boyutu içerisinde denetim öncesi ve denetim günü hala onun üzerinde çalışma en sık yapılan faaliyet iken normal iş gününde kurum işlerinden çok kendi özel işine zaman harcama ise nadiren/bazen yapılan faaliyetler olarak belirlenmiştir.

Havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı değişkenleri bağlamında görüşleri medeni hallerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Havalimanı kadın çalışanlarının iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı değişkenleri bağlamında görüşleri çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadın çalışanların iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama, zaman tutumları ve zaman kaybı değişkenleri bağlamında görüşleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Havalimanı kadın çalışanlarının zaman tutumları değişkeni bağlamında görüşleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer yandan iş stresi, zaman

yönetimi, zaman planlama ve zaman kaybı değişkenleri için eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Schfee ve Tukey testine göre algılanan iş stresi lise(2,32)-önlisans(2,65) grupları arasında, Tamhane testine göre zaman planlama becerisi ortaokul(1,91)-lisansüstü(3,54) grupları arasında, Schfee ve Tukey testine göre zaman kaybı lise(2,24)-önlisans(2,54) grupları arasında, Tamhane testine göre zaman yönetimi becerisi ortaokul(2,15)-lisansüstü(3,31) grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Havalimanı kadın çalışanlarının zaman planlama, zaman tutumları, zaman kaybı ve zaman yönetimi değişkenleri bağlamında görüşleri çalıştıkları bölgeye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer yandan iş stresi değişkeni için çalışılan bölgeye göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Tamhane testine göre algılanan iş stresi Ege Bölgesi(2,31)-Akdeniz Bölgesi(2,70) grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Havalimanı kadın çalışanlarının zaman planlama, zaman tutumları, zaman kaybı ve zaman yönetimi değişkenleri bağlamında görüşleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer yandan iş stresi değişkeni için çalışılan bölgeye göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Schfee ve Tukey testine göre algılanan iş stresi 0-6 ay (2,19)- 6-12 ay(2,74) grupları arasında ve 0-6 ay(2,19) - 10 yıl ve üzeri(2,59) grupları arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde havalimanı kadın çalışanlarının zaman yönetimi konusunda az başarılı oldukları ve zaman planlama boyutu içerisinde sırasıyla öncelikleri belirleme ve onlara uyma, önemli tarihleri bir takvim üzerinde işaretleme ve çok uğraş gerektiren işler için en iyi zamanı planlama işlemleri sık sık yaptıkları işlemler olarak belirlenmiştir. Kendi zamanlarını kendilerinin planladığı ancak hiçbir şey yapmadan kendilerini boş bir şekilde beklerken buldukları zamanların olduğu da gözlenmiştir. Genel olarak denetim öncesi ve denetim günü hala onun üzerinde çalıştıkları ancak normal iş gününde kurum işlerinden çok kendi özel işlerine az zaman harcadıkları belirlenmiştir. Kadınların medeni durumlarının, çalıştıkları kurum türünün ve yaşlarının iş stresi ve zaman yönetimi konusunda herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Eğitim durumu açısından ve çalışma süreleri açısından ise anlamlı farklılık olduğu ve bunun sonucunda eğitim durumu yükseldikçe iş stresi, zaman yönetimi, zaman planlama ve zaman kaybı açısından daha başarılı olunduğu görülmüştür. Ege bölgesinde ve Akdeniz bölgesinde çalışan kadınların algılanan iş stresinin daha fazla olduğu belirlenmiştir.

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları ele alındığında normalde havalimanı kadın çalışanlarında iş stresi ile başa çıkmalarında zaman yönetiminin etkili olması beklenirken bu çalışmada çok belirgin bir ilişki görülmemiştir. Bu konuda katılımcıların her ne kadar özel sektör çalışanı olsa da bu katılımcıların genellikle kamu kurumu altındaki taşeron firmalarda görev alan çalışanlardan oluştuğu düşünülmektedir. Normalde havacılık sektörü ve havalimanında yapılan görevler düşünüldüğünde hava trafik kontrolörlüğü, teknik işletmeler, yer hizmetleri kuruluşlarında zaman baskısının var olduğu bilinmektedir. Ancak devlet hava meydanları ve terminal işletmeciliği açısından düşünüldüğünde zaman baskısının çok fazla olmadığı bu nedenle de kadın çalışanlarda iş stresi ve zaman yönetimi açısından herhangi bir sorunun yaşanmadığı genelleştirilebilir bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diğer bakış açısı olarak pandemi sürecinde olmamız, havalimanlarındaki yoğunluğun hafiflediği ve anket çalışmasının kış sezonunda gerçekleştirilmesi çalışanların içerisinde bulundukları dönem neticesinde anket sorularını yanıtladıkları ihtimali araştırma bulgularının bu şekilde sonuçlanmasında bir etken olarak değerlendirilebilir. Bir diğer etkenin ise çalışanların şirket bilgisi bildirmemelerine rağmen sözlü olarak eleştirel yaklaştıkları durumları yazılı bir dokümana aktarmada çekingenlik göstermelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu görüşler doğrultusunda yer hizmetleri, hava trafik ve teknik işletmelerde zaman baskısının yoğun olması nedeniyle doğrudan bu işletmelerdeki çalışanların çalışmaya dahil edilip bu tarz bir çalışmanın yapılabilmesi önerilebilir. Örneklem kısıtlılığı göz önünde bulundurularak bundan sonraki araştırmalarda farklı işletmelerde ve departmanlarda çalışan kadınlardan oluşan daha büyük örneklem ile araştırma tekrarlanabilir. Bununla birlikte zaman yönetiminin stresle başa çıkmaları üzerindeki etkisi erkek ve kadın örneklem arasında karşılaştırılabilir. Böylelikle daha genellenebilir sonuçlar elde edilecektir. Bundan sonraki araştırmalarda zaman yönetiminin etkili olduğu düşünülen tükenmişlik, iş-aile çatışması, iş tatmini, verimlilik ve performans gibi değişkenlerin de araştırmaya dahil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Ailen, R. J. (1983), *Human stress: It's nature and control*. Burgess Publishing Company.

Akatay, A. (2003). Örgütlerde zaman yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 281-297.

Akatay A. ve Yelkikalan N. (2008). Zaman yönetimi ve yönetsel zamanın etkin kullanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 15-24.

Akgemci, T., Çelik, A., Aydoğan, E. ve Akatay, A. (2003). *Zaman Yönetimi ve Yönetsel Zamanda Etkinli*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Akgül Koç, S. ve Siklon, S. (2009). Depremde Kadının Özel Alandan Kamusal Alana Geçiş Süreci ve Sivil Toplum Kuruluşları. *Sakarya Üniversitesi Uluslararası–Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Sakarya, Kongre Bildirileri, 1, 265-279.

Alay, S. ve Koçak, S. (2002). Validity and reliability of time management questionnaire. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 9-13.

Alay, S. ve Koçak, S. (2003) Üniversite öğrencilerinin zaman yönetimleri ile akademik başarıları arasındaki ilişki. *Eğitim Yönetimi*, 35, 326-335.

Albrecht, K. (1993). *Gerilim ve yönetici*. (Çev: K. Tosun vd.). İstanbul.

Alpugan, O. (1998). *İşletme bilimine giriş*. (2. Baskı). Trabzon: Per Yayınları.

Altan, Ö.Z. (1980). *Kadın işçiler ve 1475 sayılı yasaya göre kadın işçilerin korunması*. Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Angerer, J.M. (2003). Job Burnout. *Journal of Employment Counseling*, 40 (3), 98-107.

Artan, İ. (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları No:10.

Ashcraft, D.M. (1992). Health in the Workplace. K. Kelley, (Ed.), *Issues, Theory, and research in Industrial / Organizational Psychology*, 259-283. Amsterdam: Elsevier Science Publications B.V.

Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(3).

Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları*. (2. Baskı) Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bacak, B. ve Şahin, L. (2011). İş sağlığı ve güvenliği açısından esnek çalışma biçimlerinin değerlendirilmesi: fırsatlar ve tehditler, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 325 – 340.

Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanlarının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.

Baltaş, Z. (1998). Standardization of the perceived stress scale: perceived stress in turkish middle managers. stress and anxiety research society. 19. *International Conference*, İstanbul: Boğaziçi University.

Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*. (25.Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baykal, O. (1992). Zaman Faktörü. *Verimlilik Dergisi*, S (3): 131-142.

Bayraktaroğlu, S. ve Demir, K. (2011). *İşyerinde karar verme ve problem çözme yöntemleri*. Ankara: İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği Yayınları.

Bayramlı, Ü. Ü. (2009). *Zaman yönetimi*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bayramlı, Ü. Ü. (2017). *Zaman yönetimi*. (7.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Beutel, A. M. ve Marini, M. M. (1995). Gender and values. *American sociological review*, 60, 436-448.

Britton, B.K. ve Tesser, A. (1991). Effects of Time Management Practices on College Grades. *Journal of Educational Psychology*, 83, 405-410.

Brown, M. ve Ralph, S. (1992). Towards the Identification of Stress in Teachers. *Research in Education*, 48, 103-110.

Burke, R. J. ve Greenglass, E. (1994). A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers. *Human Relations*, 47 (3), 1-15.

Can G., Altındaş E., Çam S. ve Üre, Ö. (2002). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Can, H. (2017). *Çalışan kadınlarda zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi: Bir Araştırma* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Can, H., Azizoğlu, A.Ö. ve Aydın, M.E. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cirillo, F. (2006). *The Pomodoro Technique (The Pomodoro)*. USA: San Francisco, California, 94105.

Cohen, S. ve Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health* (pp. 31–68). Newbury Park, CA: Sage.

Connor, P.E. ve Worley, C.H. (1991). Managing Organizational Stres. *Business Quarterly*, 56(1) 61-63.

Covey, R.S. (1998). *Etkili insanların 7 alışkanlığı*. (Çev: G. Suveren, ve O. Deniztekin,). İstanbul.

Covey, S.R. (2000). *Önemli işlere öncelik*. (Çev: O. Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları, Sayı No. 557.

Devi, P., Reddy, M.A., Zahan, O. ve Sharma¹ J. (2019). The Effect Of Stress On Human Life. *Adalya Journal*, 8(9).

Douglass L.M. (1984). *The effective nurse*. The CV Mosby Company, St.Louis, p:170-182.

Douglas, M.E. ve Douglas, D.N. (1993). *Manage your time. Your work, yourself* (ed.) New York: American Management Association.

Drucker, P. (1994). *Kapitalist Ötesi Toplum*. (Çev: B. Çorakçı). İstanbul, s.149.

Durmaz, V. (2021). Kadın akademisyenler gözüyle çalışma yaşamında kadın olmak. N. Şalvarcı Türeli ve Ş. Şen Demir(Ed.), *Kadın havacılar ve kariyer döngüsü*, ss. 124-143, Detay Yayıncılık: ISBN: 9786052544877.

Erdem, F. (1992). Fiziksel çevre stressörleri ve işgörenler üzerinde bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, Ankara: MPM Yayını.

Erdul, G. (2005). Üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın ve Dağıtım.

Eroğlu, E. (2006). İnsan kaynakları anlayışı açısından yönetici ve personelin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 3, Antalya.

Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: TODAİE Yayını.

Ertekin, Y. (1993). Örgüt ve stres üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), s.150.

Fidan, F., Latif, H. ve Uçkun, G. (2005). Üniversite öğrencileri ne yapıyor? Zaman değerlendirme mi zaman geçirme mi? *Kocaeli Üniversitesi Dergisi*, 20(233), 114-121.

Geçtan, E. (2005). *Psikanaliz ve sonrası*. (11 Baskı). İstanbul: Metis Yayınları.

Gibson, J.L., Ivancevich J.M. ve Donnelly J.H. (1988). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Homewood: Business Publications.

Gökkaya, F. (2019). Mesleki tükenmişliğin önlenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1) 29-41.

Güder, S. (2019). *Türkiye’de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.

Güven, N. (2019). *Çalışan kadınların zaman yönetimi ve stresle başa çıkma tarzları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hall S.F. ve Wray L.M. (1989). Codependency, Nurses who give too much. *American Journal of Nursing*, 1456-1460.

Hicks, H.G. ve Gullet C.R. (1981). *Management*. (4th Ed). New York: Me Graw Hills.

IATA (2021) Policy: Future of Industry: Advancing Gender Balance by 2025 <https://www.iata.org/en/policy/future-of-airlines-2035/25-by-2025/> (Erişim tarihi: 05.08.2022).

Işıkhana, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Sandal yayınları.

İğdeliler, S. (2001). Yöneticiler Ve Zaman Tuzakları. *Türk İdare Dergisi*, 432.

James, G.M. ve Herberta, S. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley and Sons Inc. 84.

Johns, G. (1992). *Organizational behaviour*. New York: Harper Collins Publishers Inc., Third Edition.

Johnstone, M. (1989). *Stress in Teaching. An Overview of Research*. Midlothian: The Scottish Council for Research in Education. SCRE Publication.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (6. Baskı) Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kandemir, M. (2015). *Sağlık kurumları yöneticilerinde zaman yönetimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXII, I, 231-260.

Karaoğlu, A.D. ve Yaman, R. (2009). The relationship between the success and time management of executives and a view to executives of turkish top companies. *G.U. Journal of Science*. 22(4). 287-295.

Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaymaz, K. (2010). The effects of job rotation practices on motivation: a research on managers in the automotive organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69-85.

Kırel, Ç. (1993). Örgütsel stres yönetimi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 159-173.

Kırkpınar, L. (1998). Türkiye’de toplumsal değişme sürecinde kadın. A.B. Hacımırzaoglu (der.). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Kirillov, A.V., Kabdullinovna, T. D., Vinichenko, M. V. ve Makushkin, S. A. (2015). Theory and Practice of Time- Management in Education. *Asian Social Science*, 11(19), 193-204.

Kocabaş İ. ve Erdem, R. (2003). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 203-210.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219, Sivas.

Koçer, Ç. (2015). Kariyer yönetimi-iş stresi ilişkisi ve imalat sektöründe bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.

Koyuncu, A.G. (2008). *Enformel sektörde kadın emeği: Evde çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köse, S. ve Ünal, A. (2000). *Türk yönetim kültürü tarihi açısından çağdaş Türk işletmelerinde yönetim uygulamaları*. Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 3-15.

Köse, H. (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *ABMYO Dergisi*. 29-30, (37-44).

Kuzgun, Y. ve Sevim, A.S. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. Ankara: *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(14).

Kyriacou, C. ve Suttcliffe, J. (1977). Teacher stress: A Review. *Educational Review*, 24 (4), 299-306.

Lakein, A. (1997). *Zaman Hayattır*. (Çev: S. Tezcan). İstanbul: Rota Yayın Yapım.

Lutte, R.K. (2019). *Women in aviation: A workforce report*. Aviation Institute Faculty Publications.

MacKenzie, R.A. (1995). Zaman tuzaklarına yakalanmamak için. *Anahtar Dergisi*, MPM Yayınları, No.74, 14-15.

Mackenzie, A. ve Nickerson, P. (2009). *The time trap: The classic book on time management*. New York: AMACOM Books.

McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations, Dunnette, In M.D. (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, 1351-1395.

Minibaş, T. (1998). *Türkiye'nin kalkınma sürecinde kadın işgücü*. N. Arat (der.). *Aydınlanmanın Kadınları*, İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.

Mullins, J.L. (2005). *Management and Organisational Behavior*. (7. Edition). Prentice Hall Pearson Education, Essex, England.

Okumuş, E. (2010). Zaman sosyolojisi: Bir giriş denemesi. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(2).

O'Neill, J.W. ve Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.

Ozankaya, Ö. (1984). *Toplum Bilimine Giriş*. Ankara: S yayınları.

Öktem, M. K. (1993). Zaman yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, (1), 217-237.

Özdemir, A. (2006). *Farklı örgüt kültürü olan işletmelerde zaman yönetimi üzerine ampirik bir araştırma: Bursa ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi Balıkesir. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdevecioğlu, M. ve Çelik, C. (2001). *Kadın girişimcilerin demografik özellikleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin Nevşehir ilinde bir araştırma*, Nevşehir: 1. Orta Anadolu Kongresi.

Özmete, E. ve Tahtacı, A. (2020). Sosyal çalışmacıların iş yaşamında stres yönetimi üzerine nitel değerlendirme. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, Sayı, 15.

Paşa, M. (2001). *Zaman yönetimi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Personel Geliştirme Merkezi Yayınları.

Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2002). *Yönetim becerileri*. (2. Baskı). Ankara: Yargı Yayınları.

Raber M.F. ve Dyck G. (1993). Understanding stress. In: Raber M.F. (Ed). *Managing stress for mental fitness*, revised edition (previously published as mental fitness). California: A Fifty Minute Series Book; 3-25.

Rowshan, A. (2000). *Stres yönetimi*. (2. Baskı). (Çev: Ş. Cüceloğlu). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, Z. ve Paşa, M. (2002). *Zaman yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Gözden Geçirilmiş (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.

Scoot, M. (1995). *Zaman yönetimi*. (Çev: A. Çıngıl Çelik). İstanbul: Rota Yayıncılık.

Smith, H.W. (1998). *Hayatı ve zamanı yönetmenin on doğal yasası*. (Çev: A. Çelbiş). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Smith, H.W. (2000). *Hayatı ve zamanı yönetmenin on doğal yasası*. (Çev: A. Çelbiş, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Şimşek, M.Ş., Güleş, H.K., Çelik, A., Aydoğan, E., Zerenler, M., Erdem, R., Pınar, A.H., Akgemci, T., Bakan, İ., Taşlıyan, M., Akatay, A., Soysal, A. ve Tosun A. M. (2009). *Zaman yönetimi ve yönetsel zamanda etkinlik*. Ankara: Seçkin Kitabevi.

Şimşek, M.Ş. ve Çelik, A. (2012). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Taymaz, H. (2011). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.

TDK, 2022, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 12.10.2021).

Thelan, L. (2004). *How the experienced can help*. Library Media Connection, Linworth Publishing USA, 46-48.

Thomas, K.W. ve Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.

Tutar, H. (2011). *Zaman yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

TÜİK, (2020). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2018-30707> (Erişim tarihi: 10.01.2022).

Uğur, A. (2000). Çalışma Hayatında Zaman Yönetimi. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, Sayı 143.

Ulukuş, S. (2003). Polis, stres, verimlilik ve stresle baş etme yolları. *Polis Dergisi* 34.

Ulusoy, T. (1995). Zaman yönetimi ve yönetici açısından zaman yönetiminin araştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Usta, R. (2001). Zaman Yönetimi ve Yöneticilerin Zamanı Kullanma Biçimleri. *Standard Ekonomik ve Teknik Dergisi*, 40(478), 75-80.

Usunier J.C.G. (1991). Business time perceptions and national cultures: a comparative survey. *Management International Review*, 31(3). USA Wetmore Don.

Tengilimoğlu, D., Tutar, H., Altınöz, M., Başpınar, N.Ö. ve Erdönmez, C. (2003). *Zaman Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Vatan, F. ve Altuğ Özsoy, S. (2002). Zaman yönetimi time management. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 18 (1-3), 89-104.

Wu S., Zhu W., Wang Z., Wang M. ve Lan Y. (2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. 59(3), 233–9.

Yarangümelioğlu D. (2014). Yönetimsel Stres Olgusunun Demografik Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi: Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama. *Bürokon Özel Sayısı*, 396–409.

Yavuz, R. (2005). *Stres ve Kişilik*. Medikal Açıdan Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi. 4739-43.

Yenilmez, Ç., Eşsizoğlu, A., Işıklı, Altan., B., Güleç, G., Aksaray, G. ve Kirel, A.Ç. (2013). *Çatışma ve Stres Yönetimi II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Yıldız, A. (2014). *Hastanelerde zaman yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, A. (1997). Kamu örgütlerinde yöneticilerin kişisel zaman yönetimleri üzerine ampirik bir çalışma. *Türk İdare Dergisi*, (416): 137-157.

Yılmaz, A. ve Aslan S. (2002). Örgütsel zaman yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1).

Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. Manisa: *Yönetim ve Ekonomi, CBÜ, İİBF*, 10(2).

Yılmaz, G. (2017). *Hemşirelerin zaman yönetimi konusundaki başarı düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47–58.

EKLER

EK-1 Etik Kurul Onayı

	Eskişehir Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu	Karar Tarihi	02/03/2022
		Karar No	4
		Sayı	4

Gündem

Danışmanlığını Doç.Dr. Vildan DURMAZ'ın yazırlığını yüksek lisans öğrencisi Serap ERTEK'in yaptığı "Havallimanı Kadın Çalışanlarının İş Stresiyle Başa Çıkma Yollarında Zaman Yönetiminin Rolü" başlıklı lisansüstü tez çalışmasına ilişkin etik kurul başvurusunun görüşülmesi.

Karar

Danışmanlığını Doç.Dr. Vildan DURMAZ'ın yazırlığını yüksek lisans öğrencisi Serap ERTEK'in yaptığı "Havallimanı Kadın Çalışanlarının İş Stresiyle Başa Çıkma Yollarında Zaman Yönetiminin Rolü" başlıklı lisansüstü tez çalışmasına ilişkin etik kurul başvurusu Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş olup etik açıdan uygun bulunmuştur.

İmza
Prof.Dr. Gürsoy ARSLAN
Kurul Başkanı

İmza
Prof.Dr. Metin ARGAN
Üye

İmza
Prof.Dr. Ertuğrul ALGAN
Üye

İmza
Prof.Dr. Berna YAZICI
Üye

İmza
Prof.Dr. Hayri ERTAN
Üye

İmza
Prof.Dr. Berna ÜSTÜN
Üye

İmza
Prof. Cafer ARSLAN
Üye

İmza
Prof. Dr. Hicran Hanım HALAÇ
Üye

EK-2 Anket

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Eskişehir Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde yürütülen ve Havalimanı Kadın Çalışanlarının İş Stresiyle Başa Çıkmalarında Zaman Yönetiminin Etkisini ölçmeye yönelik bir araştırmaya aittir. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacak olup kişisel verileriniz kesinlikle istenmemektedir. Araştırmaya yapacağınız değerli katkılardan dolayı çok teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Vildan DURMAZ

Serap ERTEK

1. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
2. Yaşınız? () 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56-65 () 66 ve üzeri
3. Eğitim düzeyiniz? () İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü
4. Medeni durumunuz? () Evli () Bekar
5. Çalışmakta olduğunuz şehir:.....
6. Çalıştığınız kurum türü: () Özel şirket () Kamu kurumu
7. Ne kadar süredir bu sektörde çalışıyorsunuz? () 0-6 ay () 6-12 ay () 1-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıl ve üzeri

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz. 1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Sık sık, 5=Her zaman anlamındadır.						
Algılanan İş Stresi Ölçeği						
8	Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
9	İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?	1	2	3	4	5
10	İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheye düşüyor musunuz?	1	2	3	4	5
11	Normal bir işgününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
12	Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
13	İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
14	Amirlerimizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?	1	2	3	4	5
15	İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?	1	2	3	4	5
16	Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?	1	2	3	4	5
17	İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
18	Amirinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
19	Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?	1	2	3	4	5
20	Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
21	Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
22	İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz. 1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Sık sık, 5=Her zaman anlamındadır.						
Zaman Yönetimi Ölçeği						
Zaman Planlama						
23	Güne başlamadan önce gününüzü planlar mısınız?	1	2	3	4	5
24	Hafta başlarında her hafta için bir dizi amaçlar saptar mısınız?	1	2	3	4	5
25	Her gün planlama için zaman harcar mısınız?	1	2	3	4	5
26	Her gün kendiniz için birtakım amaçlar belirler misiniz?	1	2	3	4	5
27	Her gün yapmak zorunda olduğunuz şeylerin listesini yapar mısınız?	1	2	3	4	5
28	İş günlerinizde yapmak zorunda olduğunuz aktivitelerin programını yapar mısınız?	1	2	3	4	5
29	Bir sonraki hafta için ne yapmak istediğiniz net olarak belirgin mi?	1	2	3	4	5
30	Çalışmalarınızı bitirmek için kendinize tarih saptar mısınız?	1	2	3	4	5
31	Çok uğraş gerektiren çalışmalarınız için en iyi zamanınızı programlamaya çalışır mısınız?	1	2	3	4	5
32	Sizin için önemli tarihleri (örn.; mesleki eğitim tarihleri, mesleğinizle ya da yöneticilikle alakalı seminer/konferans/kongre tarihleri vs.) bir takvim üzerine işaretler misiniz?	1	2	3	4	5
33	Çalışma zamanınız için bir dizi amaçlar belirler misiniz?	1	2	3	4	5
34	Mesleğinizle/işinizle/görevinizle/eğitiminizle alakalı makale, yazı ya da evrakları şimdi gerekli olmasalar bile, gelecekte gerekli olabilir düşüncesiyle dosyalar veya fotokopisini çeker misiniz?	1	2	3	4	5
35	Yakın tarihte herhangi bir denetim olmasa bile, yönetim sistemiyle ilgili yapılacakları düzenli olarak tekrar eder misiniz?	1	2	3	4	5
36	Üzerinde çalışabileceğiniz şeyleri boş zaman bulduğunuzda yapabilmek için yanınızda taşır mısınız?	1	2	3	4	5
37	Önceliklerinizi belirler ve onlara uyar mısınız?	1	2	3	4	5
38	Her hafta sizinle ilgili olan şeyleri önceden bir plan yapmadan ve gerektiği gibi takip etmeden yapar mısınız?	1	2	3	4	5
Zaman Tutumları						
39	Zamanınızı yapıcı olarak kullanır mısınız?	1	2	3	4	5
40	Zamanınızı planlama işinde kendinizi geliştirmeye ihtiyaç duyuyor musunuz?	1	2	3	4	5
41	Genel olarak kendi zamanınızı kendiniz planladığınızı hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
42	Genellikle amaçlarınızın hepsini size verilen zaman içerisinde çoğunlukla başarabileceğinizi düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
43	Küçük kararları çabucak verebiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
44	İnsanlara hayır diyememekten ötürü kendinizi sık sık kurumunuzdaki işlerinizi engelleyen işlerle meşgul durumda bulur musunuz?	1	2	3	4	5
45	Yapacak bir şeyiniz olmadan kendinizi uzun süre bekliyor durumda bulur musunuz?	1	2	3	4	5
Zaman Kaybı						
46	Normal bir iş gününde, kurumunuzdaki işlerinizden daha çok kendi özel işlerinize zaman harcar mısınız?	1	2	3	4	5
47	Fayda sağlamayan alışkanlıklara veya aktivitelere devam eder misiniz?	1	2	3	4	5
48	Günde ortalama bir paket sigara içiyor musunuz?	1	2	3	4	5
49	İç veya dış denetimlerden bir gün önce veya denetim günü hala onun üzerinde çalışır mısınız?	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Serap ERTEK

Yabancı Dil: İngilizce

Eğitim:

- 2015 Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği

Mesleki Geçmişi:

- 2015-2016, Yolcu Hizmetleri Memuru, Antalya Havalimanı, Çelebi Hava Servisi
- 2019-, Konya Havalimanı Yeni Vizyon Kurumsal A.Ş.

Yayınları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

- Ertek, A. ve Ertek, S. (2020). Kriz Yönetiminde Kurumsal Reklam Faaliyetleri: İGA İstanbul Havalimanı Kurumsal Reklam Filmlerinden İki Örnek. *International Journal of Aeronautics and Astronautics*, 1(1), pp.12-17.
- Ertek, A. ve Ertek, S. (2022). Havacılıkta Halkla İlişkiler. N. Canöz(Ed.), *Havayolu İşletmelerinde Sponsorluk Uygulamaları*, ss, 177-189, Palet Yayınları: ISBN: 978-625-8414-48-6.