



TIASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 4, Sayı: 15, Aralık 2017, s. 463-478

Mine HALİS¹

Hülya CAN²

KADIN ÇALIŞANLARDA ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİNİN İŞ- YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özet

Günümüz yaşam koşullarında çalışan kadın sayısının hızla artmakta olduğunu görülmektedir. Bu nedenle; iş dünyasının artan çalışan kadınların, zaman yönetim kullanma becerileri daha da önem arz etmektedir. Araştırmanın temel amacı; çalışan kadınların zaman yönetimi kullanma becerilerinin (ZYB), iş yaşam dengesine (İYD) etkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla çalışmada tüm paydaşlara zaman yönetiminin, zamanı kullanma ile ilgili sorular sorularak bununla ilgili sorunlar açığa çıkarılmıştır. Çalışmanın sonunda zaman yönetimi ile ilgili faktörler özetlenip daha iyi bir zaman yönetimi uygulama deneyimi için bazı tavsiyelerde bulunulmuştur. Çalışan kadının, zamanı iyi kullanma becerileri maharetleri, ilgili paydaşlara bununla ilgili gerekli önlemleri almalarına yardımcı olmasını sağlar. Bu amaca bağlı kalınarak, Kastamonu merkezde çalışan kadınlar üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, farklı meslek gruplarında, çalışan kadınların zaman yönetimi kullanma becerilerinin iş - aile yaşamlarına etkileri incelenmiştir. 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.

Anahtar Kelimeler: Zaman yönetimi, Zaman yönetimi becerisi, Çalışan kadın, Stres, İş yaşam dengesi

¹Yrd.Doç.Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Kocaeli, minehalis@gmail.com

²Kastamonu İl Milli Eğitim Müdürlüğü. Kastamonu. hulyakastamonu37@hotmail.com
Bu makale CUDES (Current Debates in Social Sciences) isimli kongrede sunulan bildiriden genişletilerek hazırlanmıştır.

A STUDY ON THE EFFECT OF TIME MANAGEMENT SKILLS ON WORK-LIFE BALANCE IN WORKING WOMEN

Abstract

We see that the number of women working in today's living conditions is increasing rapidly. Therefore; the increasingly women in working of the business world, the ability to use time management is more important for women in working. The main purpose of the research is to demonstrate the effect of working women's use of time management on work and work life. In this study, it is aimed to determine problems related to time management and work - life balance. For this purpose, women working in Kastamonu were asked questions about time management, how they used their time, and about work - life relations. At the end of the study, some of the factors related to time management were summarized and some recommendations were made for a better time management practice experience. Knowing the factors of good working time helps the concerned stakeholders to take necessary precautions about it. With this in mind, a survey has been conducted on women working in the center of Kastamonu. In the study, the effects of working time management skills of working women on work and family life and mental and physical health were examined in different occupational groups. In this context, it is aimed to determine the effect of time management on daily life by revealing the correlation between the working ability of women in working and the interaction between daily life and management skills. According to the results of the research, it is found that women in working have a positive and moderate relationship between their ability to use time management positively and daily life. It has been determined that the ability of working women to use time management has an effect on work life, family, soul and body health.

Keywords: Time management, Time management skills, Working woman, Stress.

1. GİRİŞ

Zamanı iyi yönetebilen kadınlar, yönetim becerilerini kazanarak veya rafine ederek potansiyellerini en üst düzeye çıkarma şansını edinirler. Bu konuda geliştirilen yetenek ve deneyim sayesinde hem kariyer hem de özel yaşamlarında pratik deneyim zenginliğine sahip olurlar. Aynı zamanda sorunlarını ele alan ve kendi özel ihtiyaçlarına uygun bir çözüm tasarlayabilecek yeteneğe sahip olurlar. İş ve özel yaşantıya en iyi uyan, çözüm yolları ve çalışma şekillerini ortaya çıkarırlar. Zaman yönetiminin önemi günümüz iş dünyasında zamanın öneminin giderek artmasından kaynaklandığı muhakkak. Hayatımızda her zaman dikkat dağıtıcı ve cazip gelen zaman ayırıcılar olacaktır. Bu zaman ayırıcılar bizleri kaliteli üretken olmaktan uzak tutar. Zaman yönetimi, hangi faaliyetlerin zaman kaybettiriyor, hangi şeyler hedeflerden uzaklaşmaya sebep oluyor bunların açığa çıkmasını da sağlamış olur. Hem evde hem de işte aşırı çalışmış hissinden uzaklaşarak stres seviyesini de düşürür. Bununla birlikte, zaman yönetimi ile ilgili gerekli araçlar kullanılırsa zaman üzerinde daha fazla kontrole sahip olunur.

TİDSAD

Kadın Çalışanlarda Zaman Yönetimi Becerilerinin İş- Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Dolayısıyla sahip olduğunuz zaman kadar daha fazla sonuç üretilmesi mümkün olur. Şöyle bir hayatımıza baktığımızda; aile, iş, arkadaşlar ve fiziksel temel ihtiyaçlarımızı karşılamakla zamanın geçtiğini görürüz. Zamanımızın çoğunu bizim için en önemli olan şeylere harcadığımızı görürüz. Görev ve sorumluluklarımız olan her öge için yeterince zaman harcayacağımızı düşünmeden harcama yapılır. İşler bizim için çok önemlidir ve hiçbir şeyi aksatmadan yapmak istediğimiz bu şeyleri eksik yaptığımızda mutsuzluk çoğu kez sonuçtur.

Başarılı zaman yönetimi, görevlerin tamamlanmasında daha etkili olunmasına yardımcı olur. Zaman yönetimi ile kariyer olanakları geliştirilir. Etkin bir zaman uygulayarak zaman hedeflere ulaşmak mümkün olur. Başarılı bir zaman yönetimi bireyi daha rahat ve daha dengeli hale getirir, böylece tamamlanması gereken görevleri tamamlanarak kişi için önemli olan şeyler için daha fazla zaman elde edilir. Hayatın daha fazla kontrol edilmesine yardımcı olunmuş olunur. Bilindiği üzere modernleşmenin temel sonucu olarak insan ihtiyaçları artmaktadır. Örgütlerin de artan bu ihtiyaçlara cevap vermesi gereklidir. Bu ihtiyaç kadınlarında iş sektörüne katılımını mecburi kılmıştır.

Zaman yönetimi becerileri, iş yaşam dengesinin önemli bir belirleyicisi olarak bütün çalışanlar için, özellikle de kadın çalışanlar için yüksek strese neden olan bir faktör olarak tanımlanmıştır (Abebe, 2011). Çoğu, çalışan kadın üstlendiği birden fazla rol için zımnen kabul ettiği işlerini zamanında bitirme taahhüdünü yerine getirmek için fırsat bulamayabilir (Campbell & Thompson, 2007). Deneyimli çalışanlar, zaman yönetim becerilerini ve bu konuda yaşadıkları stresle başa çıkma mekanizmalarını geliştirerek ya da daha iyi zaman yönetimi stratejileri izleyerek daha düşük stres düzeyleri sergilemiştir (Hedden, 2005). Kariyerlerinin başlangıcında kadın çalışanlar daha deneyimli hemcinslerinden daha fazla yıpranma riski altındadırlar (McClain, 2005; Hancock, 2008; Wolf, 2002) ve bazı iş kollarında bu kadın çalışanlar uygun zaman yönetimi becerileri geliştirmeden mesleği bırakmaktadırlar. Bu açıdan zaman yönetimi becerileri ya da zaman yönetimi boyutu itibariyle iş yaşam dengesinin yarattığı stres ile başa çıkma mekanizmalarını öğrenme süreci hayli meşakkatlidir ve ağır iş yükü ve stres ile baş etme sürecinde yıpratıcıdır.

Kadın çalışanların aşırı zaman taleplerine cevap vermek için planlama becerileri kazandırarak zaman yönetimi becerilerini geliştirerek iş memnuniyetini artırmak, iş yaşamı kalitesini artırmak, stres azaltmak veya kontrol altında tutma oranını artırmak en iyi strateji olabilir (Abebe & Haile Mariam, 2011). Tüm kadın çalışanlar için zaman yönetimi becerileri ve fazla mesai veya aşırı çalışma saatlerini azaltmak, işle ilgili stresle baş etmenin bir aracı olarak önerilmektedir (LeRoux, 2009).

Zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi sosyal bilimlerde incelenmiş ve birçok araştırmaya konu edilmiştir. Nonis ve ark. (2011) satış görevlileri arasında zaman yönetimini incelemiş ve daha iyi zaman yönetimi davranışlarının iş performansını artırabileceğini belirlemiştir. İş yaşam dengesi sanal bir okula kayıtlı yüksek lisans öğrencileri arasında incelenmiştir. "Aşırı iş yükü / boş zaman yokluğu" konularında erkeklerin kadınlara göre daha az iş yükü altında oldukları ve daha iyi bir yaşam kalitesine sahip oldukları belirlenmiştir (Boixados ve ark. 2012).

Birçok alanda kadınların iş memnuniyeti, aşırı iş yükü, zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi gibi konulardan etkilenebilir. Aşırı çalışma, aşırı tükenmişlik ve yıpranma alanlarında yapılan araştırmalar, kadın çalışanlar için ağır iş yükü ile baş etmenin olası bir çözümü olarak zaman yönetimi becerilerin geliştirmek ya da zaman yönetimi eğitimini önerilebilir. Kadın

çalışanların zaman yönetimi becerileri ile iş-yaşam dengelerini birlikte ele alan çalışma sayısı azdır. Zamanını iyi yönetemeyen kadınların mevcut iş yükünü daha ağır algıladıkları veya diğer stres kaynaklarına karşı daha az dayanıklı oldukları bazı çalışmaların sonucu olarak rapor edilmiştir. Ağır bir iş yükü, kadın çalışanların yıpranmasının, iş memnuniyetsizliği yaşamalarının ve tükenmenin ana nedenleri olarak tanımlanmıştır (Wolf 2002, Ingersoll, 2002; Abebe & Haile Mariam, 2011; Heston ve diğerleri, 1996; Scheib, 2003; Scheib, 2004; McLain, 2005; Scheib, 2007; Campbell & Thompson, 2007; Hancock, 2008; Le Roux & Van Niekerk, 2009).

Zaman yönetimi değişkeni olmaksızın kadın çalışanlar üzerinde iş-yaşam dengesi alanında araştırmaların sayısı az değildir. Zaman yönetimi konusunu iş yaşam dengesi ile bütünleştiren çalışmaların bir örneği Delina ve Raya (2013) yaptığı çalışmadır. Çalışmada, iş-yaşam dengesi, kişisel zaman yönetimi, aile sorumlulukları ve yaşanan rol çatışması gibi değişkenler yaşam kalitesi üzerindeki etkisi itibarıyla ele alınmıştır.

Zaman yönetimi, çeşitli şekillerde tanımlanmış ve ölçülmüştür. Literatürdeki birçok tanımları gözden geçirdikten sonra Claessens ve ark. (2007), zaman yönetimini “belirli hedefe yönelik faaliyetler gerçekleştirirken zamanın etkin bir şekilde kullanılmasını amaçlayan davranışlar” olarak tanımlamıştır. İlave olarak, zaman yönetimini ölçmek için kullanılan çeşitli araştırma araçlarının psikometrik özelliklerini gözden geçirilmiş ve Macan ve ark. (1994) tarafından geliştirilen Zaman Yönetimi Davranış Ölçeği (TMBS) zaman yönetiminin bir süreç modeline dayanan en uygun önlemi sağlamıştır.

Kadın çalışanların zamanlarını nasıl yönettikleri ve olumlu bir iş-yaşam dengesi sürdürdükleri konusunda daha fazla araştırma yapmaya ihtiyaç vardır. Kadınlar zamanlarının ne kadarını işe harcamaktadırlar? Çalışan deneyimli kadınların daha iyi zaman yönetimi becerileri var mı? Bu çalışanlar iş yaşam dengesi ve iş dışı sorumluluklar arasında çatışma yaşıyorlar mı? Daha iyi zaman yönetimi becerisine sahip kadın çalışanlar daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip midir? Zaman yönetimi davranışları ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki nedir? Alışan kadınlar, iş gereksinimlerini tamamlamak ve iş yaşam dengesini olumlu yönde sürdürmek için hangi stratejileri kullanıyor? Demografik değişkenlere göre kadınların zaman yönetimi uygulamalarını ve iş- yaşam dengesi stratejilerini belirlemek, stres düzeylerini azaltmak, iş doyumunu artırmak ve eğitim kalitesini artırmak için bir strateji geliştirilebilir mi? Gibi soruların bu çalışmada cevap aranan sorulardır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşadığımız toplumda kadının sahip olduğu çok yönlü sorumluluklar onların sorunlarını artırmaktadır. Çok sayıda sorumluluğun karşısında zaman yönetim becerisini kullanan kadınların daha başarılı olabilecekleri düşünülmektedir. Kadınlar, çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlarla zaman zaman gündeme gelmektedir. Çünkü kadın geleneksel rollerine ilişkin beklentilerden kurtulamamaktadır. Tüm dünyada bu görev dağılımı yaklaşık olarak aynı düzeyde kadının iş yükünü artırmaktadır.

İş-yaşam dengesi, işyerinde ve evde yüklendiğimiz sorumluluklar arasında bir dengenin korunmasıdır. İş ve aile arasındaki dengenin yönetilmesi, kent yaşamının karmaşıklaşan yapısı ile birlikte artan ekonomik kaygılar nedeniyle gittikçe karmaşıklaşmaktadır. İş ve aile yaşamı arasındaki çatışmalar özellikle kadınların iş yüklerinin fazlalığı nedeniyle yoğunlaşmaktadır. Kariyerlerini eksiksiz olarak yerine getirmek durumunda olan annelik rolü, ev yönetimi "yoğun ebeveynlik", yüksek oranda çocuk yetiştirme sorumluluğu nedeniyle kendilerini çocuklar için

feda etmek için yoğun baskılarla karşı karşıya kalmaları gibi benzeri sosyokültürel yükümlülükler iş aile yaşamında ciddi çatışmalara neden olmaktadır (Hays, 1996). İstihdam edilen kadınların karşı karşıya kaldıkları ek sorunlar, çocuk için uygun maliyetli bir bakım hizmetleri ve yaşlı bakımı gibi ek işleri yapmak zorunda olmak oldukça zaman alıcıdır (Reskin, 1992; Reskin, 1994).

İş aile çatışması, bir çalışanın çalışma durumunu olumsuz bir şekilde etkilendiği bir rol-içi çatışma türü olarak tanımlanmıştır (Greenhaus, 1985). İş aile çatışmasının, iş ve aile yaşamı arasında paylaşılmak istenen sınırlı miktardaki enerjinin paylaşılmasını merkeze alan bir kıtlık hipotezidir. İki rol arasında paylaşmak zorunda kalınan enerji ve zaman kaynağı çatışmaya ve strese neden olur (Marks, 1977; Grandey, 1999). Daha önceki araştırmaların sonuçları, iş aile yaşam dengesinin genel iş doyumunun (Boles, 1996) düşük olmasına ve daha düşük eğilime sahip olma gibi bazı olumsuz mesleki tutum ve sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Aile-iş çatışması, aynı zamanda aile ve iş sorumluluklarının uyumlu olmadığı bir rol-içi çatışma türüdür (Greenhaus, 1985). Araştırmalar, İş aile çatışmasının daha düşük yaşam memnuniyeti ve aile içinde daha fazla çatışma gibi olumsuz etkilerinden bahsetmektedir. Her ne kadar iş aile dengesindeki başarısızlık bireylerle ilgili bire sonuç olsa da iş yeri özelliklerinin ve aile içi iletişim de bu dengenin bozulmasına neden olduğu söylenebilir. Araştırmacılar, haftada iş saati sayısının, fazla mesai süresinin ve mesai sıklığının, esnek olmayan bir çalışma programının, destekleyici olmayan bir denetimin ve zorlu bir örgüt kültürünün kadın çalışanların iş ve aile rolü arasında çatışma yaşama olasılığını artırdığını ortaya koymaktadır (Greenhaus, 1985; Galinsky, 1996; Frone, Yardley ve Markel, 1997). Baruch ve Barnett (1987), birden fazla yaşam rolüne sahip olan kadınların (örneğin anne, baba, çalışan) evlilikleri ve işleri konusunda bekâr, işsiz ve çocuksuz kadın ve erkeklerden daha fazla memnun oldukları ve daha az depresyon yaşadıkları ve daha yüksek benlik saygısına sahip olduklarını bulgulamışlardır. Bununla birlikte, araştırmacılar önemli rollerin yerine rol niteliğinin daha dikkat çekici olduğunu savunmaktadır. Yani, bir kadın işini ve ev hayatını sevdiğinde, bu çoklu rolleri ile zihinsel sağlığı arasındaki ilişkinin olumlu olduğu ileri sürülmektedir.

Frone ve arkadaşları (Frone, Russell ve Cooper, 1992), iş aile yaşamını ve aile yaşamının da iş yaşamını etkileyebilecek iki yönlü bir nitelikte olduğunu ileri sürmektedirler. İş stresi gibi çalışma alanı değişkenleri, iş rollerinin aile rollerine müdahale etmesine neden olabilir; aile alanındaki çatışma düzeyi iş faaliyetlerini etkiler, daha çok iş çatışmasına neden olur ve böylece kısır bir döngüye yol açar. Bu nedenle, iş aile çatışması ile ilişkili çalışma alanı değişkenleri, her yapı arasındaki iki yönlü ilişki yoluyla aile iş yaşamı çatışmasını dolaylı olarak etkiler. Aile sorumluluğu, iş yerindeki ağır iş yükü çalışanın aile içindeki çok küçük rollerini bile yerine getirme kabiliyetini etkilerse iş aile çatışması söz konusu olabilir. Böyle bir durum muhtemelen bu iki yapının çift yönlü doğası sayesinde bir çatışmanın meydana geldiğini iddia etmek için yeterlidir.

İş yerinde yaşanan birçok sorun iş stresine neden olsa da çoğunla stres kaynağı olarak gösterilen hususlar çoğunlukla, iş ile ilgili rol çatışması, aşırı iş yükü ve rol belirsizliği gibi sorunlar başta gelmektedir ve iş yerindeki her sorun (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970; Cooke ve Rousseau, 1984) iş yaşam dengesini olumsuz etkileme potansiyeline sahiptir (Bachrach, Bamberger ve Conley, 1991). İş ile ilgili rol çatışması ile ilgili olarak, iş rolleri ile ilgili çatışma arttıkça stresin üstesinden gelme ihtimali de o kadar azalır ve aile rollerini yerine getirmeye

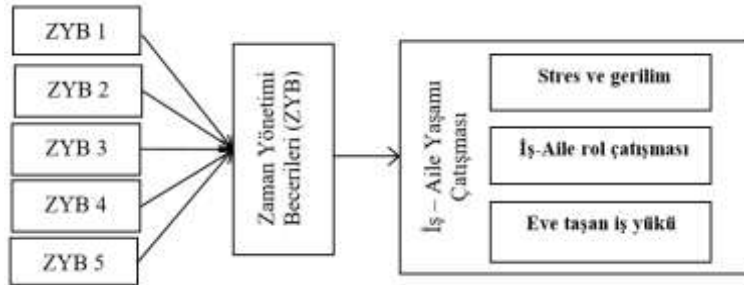
engel olan olumsuz davranışlara neden olur (Greenhaus, Bedian ve Mossholder, 1987). Aşırı iş yükü ya da yerine getirilmesi gereken iş rolleri ile ilgili karmaşıklık birim zaman içinde yapılması gereken iş rolleri artmasının bir sonucudur (Bachrach, Bamberger ve Conley, 1991). Birim zaman içinde işyerinde başarılması gereken iş miktarı arttıkça her bir işe ayrılan zaman azalmakta ve bu durum işgörenin evine ayırması gereken zamandan harcamasına dolayısıyla iş aile yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır (Greenhaus, 1985). İş-rolü belirsizliği, çalışanların bir iş rolü ile ilgili kendilerinden beklenenden emin olmadıklarına ortaya çıkar. İş rollerine ilişkin belirsizlik arttıkça, çalışanları bu belirsizliği çözmek için kullanmak zorunda oldukları zihinsel enerji miktarı da artar. Bu durum, aile rolleri için gereken zihinsel enerjinin ve gerekli dikkatin azalmasına yol açar. Bazı araştırmacılar (Carlson ve Kacmar, 2000) aşırı iş yükünün ve rol belirsizliği/çatışmasının iş aile yaşam dengesini bozduğu yönüne sonuçlardan bahsetmektedirler.

Kandel ve arkadaşlarının (Kandel ve Davies, 1985) kadınların evlilik sonrası iş yaşamı ve ev işleri ile ilgili rollerin meydana getirdiği gerilim üzerine bir araştırma yaptılar. Bu araştırmada kadınların aile içindeki rollerinde yaşadıkları stresin mesleki rolleri ve aile yaşantısına ilişkin rollerindekinde daha az olduğunu buldular. Her hâlükârda yaşanan bu stres durumlarının çalışan kadınların psikolojileri üzerindeki etkisi tartışılmaz düzeyde önemlidir. Yapılan bir başka araştırma (Chassin, Zeirs ve Cooper, 1985), kadınların iş aile yaşam dengesinin bozulmasına dair bazı nedenler ileri sürmektedirler: Bunlar şunlardır: (1) birden fazla rolü yerine getirmenin meydana getirdiği içsel çatışma ortamı, (2) kendisi ve eşi ile ilgili rol beklentileri arasındaki çatışma ve (3) rollerin beklentileri ve gerçek durum arasındaki uyum eksikliği.

Yine çeşitli araştırmalar iş aile yaşam dengesinin yarattığı stres üzerinde etkisi olduğunu öne sürdükleri bir dizi etken belirlemişlerdir: Bunlar: Ailenin büyüklüğü, çocukların yaşı, çocukların sayısı, ev dışında çalışılan zaman, işteki nezaret düzeyi, esnek veya esnek olmayan çalışma saatleri ve sosyal destek düzeyi. İş yaşam dengesinin öncülleri olarak kavramsallaştırılan bu etkenlerin çalışan kadınların psikolojik sorunları ve sağlıkları üzerindeki etkisinin göz önünde bulundurulması önemlidir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ: KAPSAM VE SINIRLILIK

Çalışmanın temel amacı, çalışan kadınların zaman yönetimi kullanma becerilerinin iş yaşam dengesine etkisini saptamaktır. Bu amaçla Kastamonu'da çalışan kadınlar üzerinde araştırma yapılacaktır. Bu araştırmanın ana kitlesini Kastamonu merkezde sağlık alanındaki farklı kurum çalışanlarından oluşturmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırmada; örneklem tespitinde basit seçkisiz (tesadüfi) yöntem uygulanmıştır. Araştırma sürecinde veri ve bilgilerin toplanmasında “yüz yüze anket tekniği” kullanılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1’te sunulmuştur. Araştırmanın modelinde zaman yönetimi ve çalışan kadının günlük yaşamına etkisine ilişkin temel değişkenler yer almaktadır. Araştırma modelinin tüm değişkenleri arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu ve zaman yönetiminin çalışan kadının günlük yaşamını olumlu etkilediği öngörülmektedir.

Bu modele bağlı olarak araştırmanın *hipotezleri* şu şekilde sıralanabilir:

H1: Çalışan kadınların zaman yönetim becerileri iş-aile yaşam dengesini etkilemektedir.

H2: Çalışan kadınların zaman yönetim becerileri ev-iş dengelerini etkilemektedir.

H3: Çalışan kadınların zaman yönetimi becerileri iş stresi ile negatif ilişkilidir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeline göre kesitsel olarak tasarlanmıştır. Tarama modeli bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009: 16) çalışma modelidir. Araştırmanın çalışma grubunu 2017 yılında Kastamonu il merkezinde farklı kamu kurumlarında çalışan kadın çalışanlardan oluşturmaktadır. Çalışma grubunun sayısının belirlenmesinde Tavşancıl (2002), Comrey ve Lee’nin (1992) faktör analizi için verdiği ölçütler dikkate alınmıştır. Tavşancıl (2002), çalışma grubu büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının en azından 5 katı olması gerektiğini belirtmiştir. Comrey ve Lee (1992) ise faktör analizi yapılacak bir çalışma grubunun büyüklük ölçütü; “50” çok kötü, “100” kötü, “200” orta, “300” iyi, “500” çok iyi ve “1000 ve fazlası” mükemmel olarak belirtilmiştir.

Çalışmada zaman yönetimi ölçeğinin geliştirilmesinde Macan ve arkadaşları tarafından geliştirilen Zaman Yönetimi Davranış Ölçeğinden faydalanılmıştır (1990) ancak araştırmacı tarafından kültürel ve öznel gerekçelerle bu ölçeğe ilaveler yapılmıştır. Bu ölçekteki boyutlar; zaman yönetimi araçları, hedef ve önceliklerin belirlenmesi, zaman örgütlenme tercihi ve algılanan zaman kontrolüdür. İş yaşam dengesi için ise “İş Yaşam Dengesi Kontrol Listesi” (WLBC; Daniels & McCarragher, 2000) ve Yaşam Kalitesi Anketi (QoLQ; Ruiz & Baca, 1999) olarak bilinen ölçeklerden uyarlama yapılmıştır. Bu ölçeklere ilave olarak literatür taramasına dayalı eklenen maddeler ile birleştirilerek bir ölçek oluşturulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda taslak maddeler bir ön elemeye tabi tutularak zaman yönetimi için 34, iş yaşam dengesi için 27 madde belirlenmiştir. Bu şekilde ölçekte yer alan bu maddelerin öncelikle kapsam geçerliliği sağlamak için yapılan güvenilirlik analizi ile madde ölçek korelasyonu düşük olan maddeler ölçekten çıkarılarak Zaman Yönetimi için 25 ve iş yaşam dengesi için 14 madde araştırma için kullanılabilir olarak belirlenmiştir. Ölçek’te 5’li Likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır.

Zaman yönetimi ve iş yaşam dengesi açısından demografik değişkenlerin önemli birer belirleyici olduğu birçok araştırmada ortaya konmuştur. Bu nedenle demografik farklılıkların zaman yönetimi ve iş yaşam dengesinin ortaya konması amaçlanmış ve bu nedenle bir dizi bulgu aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

- Katılımcıların %30.2'si bekâr, %69.8'i evlidir. ZYB ve İYD açısından medeni durumlara göre fark gözlenmemiştir. Çalışan kadınlarda Medeni Durumun ZYB ve İYD'ye etkisi olmadığı düşünülmektedir.
- Katılımcıların %40.9'unun bakmakla yükümlü çocuğu olmadığı, %35.8'inin 1, %20.5'inin 2, %1.4'ünün 3, %1.4'ünün 4 ve üzeri bakmakla yükümlü çocuğu olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kadınlarda çocuk sayısına bağlı olarak ZYB ve İYD ortalamaları farklılık göstermemektedir. Buna göre çocuk sayısının ZYB becerilerine dolayısıyla buna bağlı olarak ve İYD 'de üzerinde bir etkisi olmadığı tahmin edilmiştir.
- Çalışan kadınların %17.71'i annesine, %2.8'i babasına, %2.8'i büyükbabasına, %5.5'i büyükannesine, %71.8'i de diğer yakınlarına bakmakla yükümlüdür. Bakmakla yükümlü kişi sayısında büyükbabanın ZYB ortalaması büyükanne ve babanın ZYB ortalamasından farklı bulunmuşken, anne ve diğerlerinin ZYB ortalamasından farksız bulunmuştur. Ayrıca büyükanne, baba, anne ve diğerlerinin ZYB ortalamaları arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Büyükbaba, büyükanne, baba, anne ve diğerlerinin İYD ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).
- Katılımcıların %5.4'ünün İlköğretim, %18.9'unun Lise, %22.8'inin Ön lisans, %42.9'unun Lisans, %8.52inin Yüksek lisans, %1.5'inin Doktora eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumunda doktora eğitim durumunun ZYB ortalaması ilköğretim ve ön lisans mezunlarının ZYB ortalamasından farklı bulunurken, lise, lisans ve yüksek lisans mezunlarının ZYB ortalamasından farksız bulunmuştur. Buna göre; doktora eğitimi gören çalışan kadınların zaman yönetiminde daha başarılı olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların %48.3'ü öğretmen, %34.1'i sağlık çalışanı, %2'si akademisyen, %5.6'sı yönetici, %23'ü memur, %17.1'i hizmet elemanıdır. Çalışılan kurumdaki pozisyonda yöneticiliğin ZYB ortalaması sağlık çalışanları ve hizmet elemanlarının ZYB ortalamasından farklı bulunurken, memur, öğretmen ve akademisyenlerin ZYB ortalamasından farksız bulunmuştur. Buna göre; yönetici pozisyonundaki çalışan kadınların zaman yönetiminde daha başarılı oldukları söylenebilir. Yönetici, sağlık çalışanı, hizmet elemanı, memur, öğretmen ve akademisyenlerin İYD ortalamaları arasında istatistiksel anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.
- Çalışan kadınların %26.1'inin 1500 TL'den az, %22.6'sının 1500-2499 TL arası, %46.7'sinin 2500-4999 TL arası, %2.3'ünün 5000-9999 TL arası, %2.3'ünün 10000 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduğu görülmüştür. Aylık gelirlere göre ZYB ortalamaları ve İYD ortalamaları arasında fark olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre aylık gelire göre ZYB becerilerinin İYD'ne bir etkisi olmadığı görülmektedir.
- Katılımcıların %32.9'unun 1-5 yıl, %27.2'sinin 6-10 yıldır, %11.8'inin 11-15 yıldır, %9.3'ünün 16-20 yıldır, %9.3'ünün 21-25 yıldır, %9.3'ünün 26 ve üzeri yıldır çalıştıkları tespit edilmiştir. Toplam Çalışma sürelerinde, ZYB ortalamaları arasında ve İYD ortalamaları arasında fark olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre çalışma süresinin ZYB ve İYD üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir.
- Katılımcıların iki farklı üstten emir alma durumlarına göre; çalışan kadınların yaklaşık %52'si iki farklı üstten emir alırken %22,6 tek üstten emir aldığını ifade etmişlerdir. Her üç durumun (Evet, Kısmen, Hayır) ZYB puan ortalamaları arasında istatistiksel farklılık tespit

Kadın Çalışanlarda Zaman Yönetimi Becerilerinin İş- Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Bir Araştırma

edilmemiştir. Aynı şekilde İYD puan ortalamalarında da farklılığın olmadığı gözlemlenmiş olup İYD puan ortalamalarının her üç durumda da bir birine çok yakın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışan kadınlarda üstten emir alma sayısının ZYB ve İYD performansına etkili olmadığı ifade edilebilir.

- Katılımcıların mesai sonrası çalışmalarındaki verimliliklerine ilişkin görüşleri şöyledir: Çalışan kadınların yaklaşık %66,8'nin mesai sonrası çalışmada performansın azaldığını ifade etmişlerdir. Her üç durumun (Artar, Değişmez, Azalır) ZYB puan ortalamaları arasında istatistiksel farklılık tespit edilmemiştir. Aynı şekilde İYD puan ortalamalarında da farklılığın olmadığı gözlemlenmiş olup çalışan kadınlarda mesai sonrası çalışmanın ZYB ve İYD performansına etkili olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 1: Zaman Yönetimi İçin Faktör Analizi

ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ	Ort.	Std.S.	Ortak Varyans	Faktör Yükü
Faktör 1: Planlı çalışmak (Faktörün toplam içindeki oranı: 15,095 - C.Alpha: 0,838)				
20. Anlık karar verirken, uzun vadeli hedeflerimi dikkate alırım.	2,53	1,11	0,69	0,80
19. Yapmam gerekenler için “günlük” veya “haftalık” hedefler koyarım.	2,60	1,16	0,62	0,74
21. Güncellemek amacıyla hedeflerimi gözden geçiriyorum.	2,56	1,13	0,66	0,74
18. Gün sonunda, işlerimin ne kadarını yaptığımı değerlendiriyorum.	2,59	1,19	0,61	0,72
22. Karmaşık ve zorlu projeleri küçük ve yönetilebilir parçalara ayırıyorum.	2,62	1,16	0,64	0,70
17. Yerine getireceğim görevlerin sırasını önceliklere göre belirliyorum.	2,37	1,14	0,52	0,65
Faktör 2: Not tutmak (Faktörün toplam içindeki oranı: 13,842- C.Alpha 0,892)				
14. Günlük faaliyetlerimi not tutuyorum.	3,45	1,40	0,78	0,85
13. Notlarımı ve fikirlerimi kaydetmek için bir defter taşıyorum.	3,14	1,40	0,77	0,84
15. Kendim için, ne yapmam gerektiğini hatırlamak için not tutuyorum.	3,15	1,41	0,74	0,81
12. Randevularım ve günlük işlerim için yanımda bir not defteri taşıyorum.	3,07	1,45	0,72	0,73
16. Günlük “yapılacaklar listesi” hazırlar ve gün sonunda kontrol ederim.	3,16	1,36	0,64	0,69
Faktör 3: Rahat Olmak (Faktörün toplam içindeki oranı: 9,817- C.Alpha 0,849)				
24. En yaratıcı fikirlerimden bazılarına, rahat iken sahip oluyorum.	3,31	1,31	0,80	0,88
23. Rahat olduğumda, beklenmeyen olaylara daha iyi uyum sağlayabilirim.	3,26	1,23	0,76	0,85
25. Çalışma alanım dağınıkken aradığım şeyleri daha kolay bulabilirim.	3,79	1,35	0,70	0,81
Faktör 4: Koordinasyon (Faktörün toplam içindeki oranı: 9,153- C.Alpha 0,708)				
09. Ast ve/veya üstlerimle yardımlaşarak daha verimli çalışıyorum.	1,81	0,96	0,67	0,77
07. İşlerimi bekletmeden zamanında yapmaya özen gösteririm.	1,72	0,87	0,61	0,68
08. Toplantılara katılmadan önce gerekli hazırlıkları yaparım.	1,77	0,82	0,56	0,65
10. Astlarımla önerileri ve isteklerini dikkate alırım.	1,85	0,93	0,52	0,57
Faktör 5: Yetki devri (Faktörün toplam içindeki oranı: 7,681- C.Alpha 0,658)				
03. Gerektiğinde işleri hızlandırmak için astlarıma yetki devrederim.	2,26	1,28	0,58	0,72
04. Astlarıma devrettiğim işlerin başarısını kontrol için takip ederim.	3,17	1,25	0,56	0,69
06. Astlarımla sorunlarını dinlemek için zaman ayırıyorum.	2,55	1,15	0,46	0,59
Faktör 6: Zamanlılık (Faktörün toplam içindeki oranı: 6,970- C.Alpha 0,527)				
05. Mesai saatlerinde gereksiz görüşme taleplerini geri çeviririm.	2,71	1,19	0,53	0,64
11. Telefonla iş dışı görüşmemeye çalışırım/zorunlu olursa da kısa tutarım.	2,25	1,18	0,54	0,63
02. Her türden ayrıntıyla bizzat ve yerinde ilgilenirim.	2,26	0,99	0,50	0,59
01. Günlük işlerimi öncelik sırasına göre programlarım.	1,80	0,81	0,46	0,44

Çıkarım Metodu: Temel Bileşen Analizi. Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.
a. Döndürme sayısı 8..

Veri toplama amacıyla kullanılan anket için yapılan güvenirlik analizi sonucunda; zaman yönetimi ölçeği için Cronbach alfa değeri 0,880 ve İş – Aile Yaşam dengesi için ise 0,887 olarak bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeği oluşturan değişkenleri boyutlandırmak için faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilmesi için korelasyon matrisi, kovaryans matrisi, Küresellik Testi ve Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)

Uygunluk Testi yapılmıştır. Buna göre Zaman yönetimi ölçeği için; KMO 821, Bartlett Küresellik Testi ise 2197,560 olarak bulunmuştur (df.91; Sig. ,000). İş yaşam dengesiölçeği için ise KMO .868, Bartlett Küresellik Testi ise 1775,556 olarak bulunmuştur (df.91; Sig. ,000).

Faktör analizi sonucunda toplam 25 maddenin altı faktör etrafında toplandığı görülmektedir. Bulunan altı faktör toplam varyansın % 62.556'sını açıklamaktadır. Faktörlerin içerdiği maddelere bakılarak yapılan isimlendirme Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo – 2: İş Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Yapılan Faktör Analizi

İŞ - YAŞAM DENGESİ	Ort.	Std.S.	Ortak Varyans	Faktör Yüğü
Faktör 1: Stres ve gerilim (Faktörün toplam içindeki oranı: 29,849 - C.Alpha: 0,891)				
11. İşimden dolayı evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,31	1,24	,746	,836
10. İşimden dolayı aileme karşı sorumluluklarımı tam olarak ifa edemiyorum..	3,38	1,22	,746	,804
09. İş stresinin sağlığım üzerindeki etkisinden dolayı endişeleniyorum.	3,31	1,21	,617	,779
12. İşimin yarattığı gerginlik aile ilgili sorumluluklarımı olumsuz etkiliyor.	3,52	1,06	,608	,761
08. İş sorumluluklarım aileme ilgili planlarımı değiştirmeme neden oluyor.	3,34	1,18	,600	,739
13. İşim nedeniyle sürekli gerginim.	3,53	1,10	,551	,703
14. Kendimi uzun saatler çalışmış gibi hissediyorum.	2,91	1,20	,416	,630
Faktör 2: İş Aile rol çatışması (Faktörün toplam içindeki oranı: 22,735 - C.Alpha: 0,901)				
02. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik işimle ilgili görevlerimi olumsuz etkiliyor.	4,01	1,11	,813	,883
01. Aile yaşantım, iş ile ilgili sorumluluklarımı olumsuz etkiliyor.	3,95	1,16	,772	,855
03. Aileme karşı sorumluluklarım işimi istediğim gibi yapmama mani oluyor.	4,15	1,07	,786	,839
04. Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	4,30	1,06	,750	,791
Faktör 3: Eve taşınan iş yükü (Faktörün toplam içindeki oranı: 15,01 - C.Alpha: 0,648)				
06. Çoğu akşamları eve işe götürmem gerekiyor	4,14	1,20	,765	,847
05. Bitmeyen işlerim nedeniyle sıklıkla, mesai saatleri dışında da çalışırım.	4,08	1,18	,674	,751
07. Ev ile ilgili sorumluluklarım nedeniyle sıklıkla işimi ertelemem gerekiyor.	4,16	1,11	,619	,661

Ekstraksiyon Metodu: Temel Bileşen Analizi. Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.

a. Döndürme 4 yinelemede birleşti.

Faktör analizi sonucunda toplam 25 maddenin altı faktör etrafında toplandığı görülmektedir. Bulunan altı faktör toplam varyansın % 67.594'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin içerdiği maddelere bakılarak yapılan isimlendirme Tablo 2’de verilmektedir.

Zaman yönetimi boyutları ile iş yaşam dengesi arasındaki korelasyona ilişkin veriler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Zaman yönetimi boyutları ile iş-aile yaşamı dengesi arasındaki korelasyon tablosu

Zaman Yönetimi Boyutları	İş – Aile Yaşamı Dengesi		
	İş Stresi	İş Aile yaşamı çatışması	Ev-iş dengesi
Planlı çalışmak	-0,121	-0,062	-0,130*
Not Tutmak	-0,145*	-0,200**	-0,262**
Rahat Olmak	-0,235**	-0,259**	-0,229**
Koordinasyon	-0,049	-0,004	-0,080
Yetki devri	-0,145*	-0,183**	-0,098
Zamanındalık	-0,120	-0,005	-0,009

*:P<0.05; **:P<0.01

Kadın Çalışanlarda Zaman Yönetimi Becerilerinin İş- Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Bir Araştırma

İş stresi ile planlı çalışmak, not tutmak, rahat olmak, koordinasyon, yetki devri ve zamanındalık arasında negatif yönde ilişkinin olduğu yani zaman yönetimi becerilerindeki değişkenlik iş stresinde ters yönde etki yaptığı gözlemlenmiştir. Zaman yönetim becerilerindeki artış iş stresinde azalışa, zaman yönetim becerilerindeki azalış ise iş yönetim stresinde artışa sebep olmaktadır. İş stresi ile zaman yönetim becerilerinden not tutmak, rahat olmak ve yetki devri arasındaki ilişki istatistiksel olarak önemli bulunurken planlı çalışmak, koordinasyon ve zamanındalık arasındaki ilişki önemsiz bulunmuştur.

İş-aile yaşamı çatışması ile zaman yönetimi boyutları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu yani zaman yönetimi boyutlarındaki değişkenlik iş-aile yaşamı çatışmasında ters yönde bir etki yaptığı gözlemlenmiştir. İş-aile yaşamı çatışması ile not tutmak, rahat olmak ve yetki devri arasındaki korelasyon istatistiksel olarak çok önemli bulunurken, iş aile yaşamı çatışması ile planlı çalışmak, koordinasyon ve zamanındalık arasındaki negatif yönde ilişkinin istatistiksel olarak önemsiz oldukları gözlemlenmiştir. Ev-iş dengesi ile zaman yönetimi boyutları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu yani zaman yönetimi boyutlarındaki değişkenlik Ev-iş dengesine ters yönde bir etki yaptığı gözlemlenmiştir. Ev-iş dengesi ile planlı çalışmak, not tutmak ve rahat olmak arasındaki korelasyon istatistiksel olarak çok önemli bulunurken, ev-iş dengesi ile koordinasyon, yetki devri ve zamanındalık arasındaki negatif yönde ilişkinin istatistiksel olarak önemsiz oldukları gözlemlenmiştir.

Çalışan kadınların zaman yönetim becerileri iş-aile yaşamını, ev-iş dengelerini ve iş stresleri üzerinde negatif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test ederken korelasyon analizi ile belirlenen ilişkilerin detaylarını açıklamak için regresyon analizine ihtiyaç duyulmuştur. Buna göre araştırmanın hipotezleri sırasıyla test edilmiştir:

H1: Çalışan kadınların zaman yönetim becerileri iş-aile yaşamını etkilemektedir: Birinci hipotez için yapılan regresyon analizine göre R kare değeri 12,4 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin %12,4 olduğu söylenebilir. Öngörü yüzdesinin anlamlı olup olmadığını belirlemek yapılan ANOVA testinde $F = 5,383$ ve $p = ,001$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuç modelin bir bütün olarak bakıldığında anlamlı olduğu anlamına gelmektedir. Bağımlı ve bağımsız değişken ilişkisini gösteren regresyon analizi Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Modeller	ZYB Bağımsız değişkenler	Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
Hipotez 1	(Sabit)	4,247	0,361		11,778	0
Bağımlı Değişken İş Aile Yaşamı Çatışması	Not Tutmak	-0,159	0,066	-0,194	-2,41	0,017
	Rahat Olmak	-0,189	0,063	-0,225	-3,015	0,003
	Koordinasyon	0,141	0,1	0,108	1,409	0,16
	Yetki devri	-0,09	0,066	-0,098	-1,374	0,171
	Zamanındalık	0,09	0,092	0,074	0,975	0,331
Hipotez 2	(Sabit)	4,522	0,369		12,249	0
Bağımlı Değişken Ev-iş yaşam dengesi	Not Tutmak	-0,196	0,065	-0,244	-3,007	0,003
	Rahat Olmak	-0,147	0,063	-0,174	-2,322	0,021
	Koordinasyon	-0,036	0,102	-0,028	-0,359	0,72
	Yetki devri	-0,007	0,067	-0,007	-0,099	0,921
	Zamanındalık	0,128	0,096	0,104	1,324	0,187

Hipotez 3	(Sabit)	4,195	0,349		12,021	0
Bağımlı Değişken Stres ve gerilim	Not Tutmak	-0,052	0,063	-0,069	-0,827	0,41
	Rahat Olmak	-0,111	0,059	-0,144	-1,885	0,061
	Koordinasyon	-0,028	0,094	-0,023	-0,293	0,77
	Yetki devri	-0,083	0,063	-0,1	-1,317	0,19
	Zamanındalık	-0,08	0,087	-0,074	-0,917	0,36

H2: Çalışan kadınların zaman yönetim becerileri ev-iş dengelerini etkilemektedir: İkinci hipotezi test etmek için yapılan regresyon analizine göre R kare değeri 10,7 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin %10,7 olduğu söylenebilir. Öngörü yüzdesinin anlamlı olup olmadığını belirlemek yapılan ANOVA testinde $F = 4,397$ ve $p = ,001$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuç modelin bir bütün olarak bakıldığında anlamlı olduğu anlamına gelmektedir. Bağımlı ve bağımsız değişken ilişkisini gösteren regresyon analizi Tablo 4’te gösterilmektedir.

H3: Çalışan kadınların zaman yönetimi becerileri İş Stresi üzerinde olumsuz etkiye sahiptir: Üçüncü hipotezi test etmek için yapılan regresyon analizine göre R^2 değeri, 072 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin %7,2 olduğu söylenebilir. Öngörü yüzdesinin anlamlı olup olmadığını belirlemek yapılan ANOVA testinde $F = 2,807$ ve $p = ,018$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuç modelin bir bütün olarak bakıldığında anlamlı olduğu anlamına gelmektedir. Bağımlı ve bağımsız değişken ilişkisini gösteren regresyon analizi Tablo 4’te gösterilmektedir.

Yapılan bu çalışmada kadınların zaman yönetimi kullanma becerileri ile iş aile yaşam dengesi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizleri zaman yönetim becerilerine sahip veya zamanını kullanma konusunda becerikli olan kadınların iş-aile yaşam dengesi kontrolünü de daha kolay başardıkları söylenebilir. Aynı şekilde zaman yönetimi beceriler eksikliği hem iş yaşam dengesini olumsuz etkilemekte ve aynı zamanda stres ve gerilime neden olmaktadır.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, çalışan kadınların zaman yönetimi ve iş-iş dışı yaşam hakkındaki görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, Kastamonu İli Merkez İlçesinde kadınlara zaman yönetimi ve iş-aile yaşam dengesi ile ilgili yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; araştırmaya katılan çalışan kadınlar açısından medeni durumlarına göre ve çalışan kadınların çocuk sayısına göre ZYB ve İYD’de üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Kadınların bakmakla yükümlü oldukları yakınları (anne, baba, vb.) ZYB ortalaması büyükanne ve babanın ZYB ortalamasından farklı bulunmuşken, anne ve diğerlerinin ZYB ortalamasından farksız bulunmuştur. Ayrıca Büyükanne, baba, anne ve diğerlerinin ZYB ortalamaları arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Büyükbaba, büyükanne, baba, anne ve diğerlerinin İYD ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılığa bakıldığında doktora eğitim durumunun ZYB ortalaması İlköğretim ve ön lisans mezunlarının ZYB ortalamasından farklı bulunurken, lise, lisans ve yüksek lisans mezunlarının ZYB ortalamasından fark görülmemiştir. Buna göre; doktora eğitimi almış kadınların zaman yönetiminde daha etkili olduğu söylenebilir. İlköğretim, lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarının ZYB ortalamaları arasında istatistik olarak bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma bulgularına göre; katılımcıların toplam

Kadın Çalışanlarda Zaman Yönetimi Becerilerinin İş- Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Bir Araştırma

çalışma sürelerine göre ZYB ortalamaları arasında ve İYD ortalamaları arasında fark olmadığı görülmüştür. Buna göre çalışma süresinin ZYB ve İYD üzerinde etkisi olmadığı söylenebilir. Katılımcıların

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların % 50'ye yakın oranı önemli ve zor işleri 9-11 saatleri arasında yapmayı tercih etmiş olup, öğleden sonraki saatlerde ki tercih oranının oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Önemli ve zor işlerin yapıldığı saatlerin ZYB ortalamaları arasında istatistiksel farklılığın olmadığı ayrıca İYD puan ortalamalarında da saatler arasında istatistiksel fark olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan 259 çalışan kadından %88,5'i görev ve yetkilerini yeterince bildiğini %11,5'i kısmen bildiğini ifade etmiştir. Buna göre çalışan kadınların görev ve yetkilerini yeterince bildiği ifade edilebilir. Görev, yetki ve sorumluluklarını yeterince bilen kadınların ZYB ortalaması ile kısmen bilen kadınların ZYB puan ortalamasının istatistiksel olarak farklı olmadığı bu her iki ortalamaların da bir birine oldukça yakın olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde yeterince ve kısmen İYD puan ortalamaları arasında da fark olmadığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %52'si iki farklı üstten emir alırken %22,6 tek üstten emir aldığını ifade etmişlerdir. Her üç durumun (Evet, Kısmen, Hayır) ZYB puan ortalamaları arasında istatistiksel farklılık tespit edilmemiştir. Aynı şekilde İYD puan ortalamalarında da farklılığın olmadığı gözlemlenmiş olup İYD puan ortalamalarının her üç durumda da bir birine çok yakın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışan kadınlarda üstten emir alma sayısının ZYB ve İYD performansına etkili olmadığı ifade edilebilir.

Katılımcıların yaklaşık %66,8'nin mesai sonrası çalışmalarda performansın azaldığını ifade etmişlerdir. Her üç durumun (Artar, Değişmez, Azalır) ZYB puan ortalamaları arasında istatistiksel farklılık tespit edilmemiştir. Aynı şekilde İYD puan ortalamalarında da farklılığın olmadığı gözlemlenmiş olup çalışan kadınlarda mesai sonrası çalışmanın ZYB ve İYD performansına etkili olmadığı ifade edilebilir.

Katılımcıların iş yaşam dengesi görüşleri incelendiğinde; %15,4'ü kendisini her zaman uzun saatler çalışıyormuş gibi hissettiğini, %15,1'i halen yapacak çok işi olduğunu, %14,8'i iş gününün sonunda, çok yorgun hissettiğini, yapması gereken tek şeyin dinlenmek olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, katılımcıların %61,4'ü ailelerinin gereksinimlerinin iş yaşamını olumsuz olarak etkilemediğini, %56,9'u çoğu akşamları eve işe götürmesi gerektiğini, %54'ü ev yaşantısı gereksinimleri nedeniyle işi ile ilgili çalışmalarını sonraya bırakmaması gerektiğini düşünmektedir.

Çalışma kapsamında ZYB ile İYD arasında pozitif yönde önemli ilişki olduğu tespit edilmiştir. İyi bir zaman yönetimi planlayıcısı olunursa iş-aile yaşam dengesinin olumlu yönde etkilendiği görülmüştür. İyi bir zaman yönetimi planlayıcısı olduğunda, hem iş hayatı ve hem de özel yaşantı çevresinde daha huzurlu, mutlu ve verimli olacağı düşünülmekte ve önerilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kadınların zamanlarını daha iyi yönettikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesine önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir ve bu durumun eğitim politikaları düzenlenirken göz önünde bulundurulması önerilmektedir. Aylık geliri yüksek olan kadınların zaman yönetiminde etkili olduğu görülmüştür. Bu durumda çalışan kadınların bazı hususlarda (temizlik, çocuk bakımı vb.) destek gördüğünden dolayı zamanı iyi kullandıkları düşünülmektedir. Çalışan kadınların zamanı iyi

kullanmalarını sağlamak ve verimliliklerini arttırmak için iş dışı faaliyetlerinin kamu tarafından desteklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abebe, S., & Haile Mariam, A. (2011). Teacher stressors and potential remedies from pre-service teachers' and cooperating teachers' perspectives. *Eastern Education Journal*, 40(1), 64-74.
- Bachrach, S.B., Bamberger, P. ve Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating and impact of role stress on burnout and satisfaction at work K. *Organ Behar*;12:39-53.
- Baruch, G.K. ve Barnett, R.C. (1987). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *J Pers Soc Psychol*. 51:578-85.
- Boixadós, M., Pousada, M., Bueno, J., & Valiente, L. (2009). Quality of life questionnaire: Psychometric properties and relationships to healthy behavioral patterns. *Open Psychology Journal*, 2, 49-57.
- Boles, J.S. ve Babin, B.J. (1996.) On the front lines: Stress, conflict, and the customer service provider. *Internatioanl Journal of Business Resource*. 37:41-50.
- Campbell, M. R., & Thompson, L. K. (2007). Perceived concerns of preservice music education teachers: A cross-sectional study. *Journal of Research in Music Education*, 55(2), 162-176.
- Carlson, D.S. ve Kacmar, K.M. (2000) Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*. 26:1031-54.
- Chassin, L., Zeirs A., ve Cooper, K.R. (1985). Role perceptions self role congruence and marital satisfaction in dual worker couples with preschool children. *Soc Psychol Quat*. 48:301-11.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276.
- Cooke, R.A. ve Rousseau, D.M. (1984). Stress and strain from family roles and work-roles expectations. *J Appl Psychol*. 69:252-60.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business Management*, 2(5), 274-282.
- Frone, M.R., Russell, M. ve Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *J Appl Psychol*. 77:65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K. ve Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50:145-67.
- Galinsky, E., Bond, J.T. ve Friedman, D.E. The role of employers in addressing the needs of employed parents. *J Socl Issues*. 52:111-36.
- Grandey, A.A. ve Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*. 54:350-70.
- Greenhaus, J.H. ve Beutell, N.J. (1985). Sources conflict between work and family roles. *Academic Management Review*. 10:76-88.

**Kadın Çalışanlarda Zaman Yönetimi Becerilerinin İş- Yaşam Dengesine Etkisi
Üzerine Bir Araştırma**

- Greenhaus, J.H., Bedian, A.G. ve Mossholder K.W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*. 31:200-15.
- Hancock, C. B. (2008). Music teachers at risk for attrition and migration: An analysis of the 1999-2000 schools and staffing survey. *Journal of Research in Music Education*, 56(2), 130-144.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New York: Yale University Press.
- Hedden, D. G. (2005). A study of stress and its manifestations among music educators. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 57-67.
- Heston, M. L., Dedrick, C., Raschke, D., & Whitehead, J. (1996). Job satisfaction and stress among band directors. *Journal of Research in Music Education*, 44(4), 319-327.
- Ingersoll, R. M. (2002). The teacher shortage: A case of wrong diagnosis and wrong prescription. *NASSP bulletin*, 86(631), 16-31.
- Kandel, D.B., Davies, M. ve Revies, H.V. (1985). The stressfulness of daily social roles for women. Marital, occupational and household roles. *Journal of Health Social Behavior*. 26:64-78.
- Le Roux, B., & Van Niekerk, C. (2009). Music teacher burnout: How do we cope with it? (University of Pretoria Library Services Institutional Repository).
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760-768.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes and human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*. 42:921-36.
- McLain, B. P. (2005). Environmental support and music teacher burnout. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 71-84.
- Nonis, S. A., Fenner, G. H., & Sager, J. K. (2011). Revisiting the relationship between time management and job performance. *World Journal of Management*, 3(2), 153-171.
- Özgen, H., & Selen D. (1997). Zaman Yönetiminde Yeni Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları. *Standard Dergisi*.
- Reskin, B. ve Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Gorge Press.
- Reskin, B. ve Ross, C.E. (1992). Jobs, authority, and earnings among managers: The continuing significance of sex. *Work and Occupations*. 19:342-65.
- Rizzo, J.R., House, R.J. ve Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*. 15(2). 50-163.
- Scheib, J. W. (2004). Why band directors leave: From the mouths of maestros. *Music Educators Journal*, 91(1), 53-57.

Scheib, J. W. (2007). School personnel role-related tension and job satisfaction. *Roles, Identify, Socialization, and Conflict: The Transition from Music Student to Music Teacher (A Literature Review)*, 50-68.

Wolf, M. A. (2002). *Teacher time: A study of time and tasks required to complete job related work* (Doctoral dissertation, University of Virginia).

EK:

Tablo 1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Zaman Yönetimi ve İş Yaşam Dengesi Açısından Durumu

Medeni Durum			ZY	İYD
	n	%	$\bar{X} \pm S_x$	$\bar{X} \pm S_x$
Bekâr	78	30,2	3,40±0,055	2,71±0,062
Evli	180	69,8	3,36±0,042	2,56±0,042
Toplam	258	100,0	P=0,549	P= 0,057
Çocuk Sayısı				
0	88	40,9	3,37±0,054	2,63±0,058
1	77	35,8	3,32±0,060	2,57±0,060
2	44	20,5	3,39±0,090	2,51±0,088
3	3	1,4	3,76±0,119	2,57±0,651
4 ve Üzeri	3	1,4	2,80±0,106	2,32±0,243
Toplam	215	100	P=0,239	P=0,709
Bakmakla Yüklümlü Yakınlar				
Anne	31	17,71	3,52 ^{ab} ±0,102	2,63±0,117
Baba	5	2,8	3,09 ^b ±0,161	2,52±0,210
Büyükbaba	5	2,8	3,78 ^a ±0,264	2,92±0,251
Büyükanne	10	5,5	3,03 ^b ±0,156	2,62±0,160
Diğer	130	71,8	3,36 ^{ab} ±0,049	2,59±0,047
Toplam	181	100	P=0,040	P=0,764
Eğitim Durumu				
İlköğretim	14	5,4	3,09 ^b ±0,153	2,73±0,150
Lise	49	18,9	3,41 ^{ab} ±0,094	2,60±0,095
Önlisans	59	22,8	3,22 ^b ±0,071	2,47±0,075
Lisans	111	42,9	3,42 ^{ab} ±0,042	2,64±0,049
Yükseklisans	22	8,5	3,48 ^{ab} ±0,094	2,70±0,112
Doktora	4	1,5	3,81 ^a ±0,249	2,71±0,268
Toplam	259	100	P=0,017	P=0,366
Kurumdaki pozisyonunuz				
Öğretmen	46	48,3	3,47 ^{ab} ±0,065	2,76±0,080
Sağlık Çalışanı	86	34,1	3,28 ^b ±0,057	2,56±0,059
Akademisyen	5	2,0	3,63 ^{ab} ±0,271	2,82±0,232
Yönetici	14	5,6	3,69 ^a ±0,121	2,66±0,164
Memur	58	23,0	3,42 ^{ab} ±0,063	2,55±0,072
Hizmet Elemanı	43	17,1	3,30 ^b ±0,099	2,57±0,086
Toplam	252	100	P=0,035	P=0,338

Aylık gelir düzeyi			ZY	İYD
	N	%	$\bar{X} \pm S_x$	$\bar{X} \pm S_x$
< 1500 TL	67	26,1	3,24±0,069	2,45±0,072
1500-2499	58	22,6	3,42±0,070	2,64±0,071
2500-4999	120	46,7	3,39±0,045	2,65±0,050
5000-9999	6	2,3	3,63±0,305	2,79±0,302
10000 <	6	2,3	3,46±0,308	2,75±0,225
Toplam	257	100	P=0,194	P=0,134
Toplam çalışma süresi				
1 – 5 yıl	81	32,9	3,31±0,055	2,66±0,065
6 -10 yıl	67	27,2	3,36±0,058	2,49±0,056
11 – 15 yıl	29	11,8	3,32±0,131	2,61±0,124
16 – 20 yıl	23	9,3	3,47±0,138	2,89±0,115
21 – 25 yıl	23	9,3	3,49±0,096	2,66±0,128
26 yıl +	23	9,3	3,44±0,129	2,57±0,109
Toplam	246	100	P=0,629	P=0,101
Kurumda çalışma süresi				
1 – 5 yıl	126	50,6	3,36±0,044	2,68±0,049
6 -10 yıl	67	26,9	3,36±0,073	2,50±0,068
11 – 15 yıl	15	6,0	3,25±0,186	2,44±0,187
16 – 20 yıl	15	6,0	3,23±0,074	2,56±0,116
21 – 25 yıl	13	5,2	3,67±0,105	2,79±0,162
26 yıl ve Üzeri	13	5,2	3,57±0,194	2,71±0,172
Toplam	249	100	P=0,179	P=0,165
İki Farklı üstten emir alma durumu				
Evet	129	52,0	3,37±0,049	2,57±0,047
Kısmen	63	25,4	3,35±0,061	2,67±0,071
Hayır	56	22,6	3,40±0,075	2,63±0,082
Toplam	248	100	P=0,903	P=0,476
Mesai sonrası çalışmalarda verimlilik				
Artar	9	3,6	3,56±0,115	2,65±0,207
Değişmez	74	29,6	3,41±0,069	2,56±0,075
Azalar	167	66,8	3,34±0,039	2,61±0,039
Toplam	250	100	P=0,325	P=0,829