



**ZAMAN YÖNETİMİ EĞİTİMİNİN YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN
YÖNETSEL STRES VE YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİ**

Derya SEVER ASLAN

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Behice ERCİ**

Doktora Tezi-2021

**T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ZAMAN YÖNETİMİ EĞİTİMİNİN YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN YÖNETSEL
STRES VE YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİ**

DERYA SEVER ASLAN

**Hemşirelik Anabilim Dalı
Doktora Tezi**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. BEHİCE ERCİ**

**MALATYA
2021**

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Stres, İş stresi ve Yönetmel Stres	4
2.1.1. İş stresinin Nedenleri ve Psikososyal Tehlikeler	4
2.1.2. İş Stresinin Etkileri	6
2.1.3. Hemşirelerde ve Yönetmel Hemşirelerde Stres.....	7
2.2. Yaşam Doyumu	11
2.3. Zaman ve Zaman Yönetimi Kavramı	13
2.3.1. Yönetimde Zaman Tuzakları	14
2.3.2. Zaman Yönetimi Teknikleri.....	15
2.3.3. Zaman Yönetimi Eğitimi	16
2.3.4. Yönetmel Hemşirelerde Zaman Yönetiminin Önemi	16
3. MATERYAL VE METOT	18
3.1. Araştırmanın Türü.....	18
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	18
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	18
3.4. Araştırmaya Alınma Kriterleri.....	18
3.5. Veri Toplama Araçları	19
3.6. Verilerin Toplanması	22
3.7. Hemşirelik Girişimi	23
3.7.1. Girişim Materyali (EK-8)	23
3.8. Araştırmanın Değişkenleri	24
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi	26
3.10. Araştırmanın Etik İlkeleri	26
3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği.....	26
4. BULGULAR.....	29
5. TARTIŞMA.....	42

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
KAYNAKLAR	59
EKLER.....	68
EK-1. Öz Geçmiş.....	68
EK-2. Etik Kurul Onayı.....	69
EK-3. İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi Kurum Araştırma İzni	70
EK-4. Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi Kurum Araştırma İzni	71
EK-5. Zaman Yönetimi Ölçeği Kullanım İzni.....	72
EK-6. Yönetimsel Stres Ölçeği Kullanım İzni.....	74
EK-7. Yaşam Doyumu Ölçeği Kullanım İzni.....	75
EK-8. Zaman Yönetimi Eğitim Planı	77
EK-9. Kişisel Bilgi Formu	91
EK-10. Zaman Yönetimi Ölçeği.....	92
EK-11. Yönetimsel Stres Ölçeği.....	94
EK-12. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	96

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim süresince ve akademik hayatımda; beni daima destekleyen, değerli eleştirileri ile bana yol gösteren, bilgisini ve yardımlarını esirgemeyen, araştırmanın her aşamasında katkı sunan akademik rehberim ve öğrencisi olmaktan gurur duyduğum kıymetli danışmanım Sayın Prof. Dr. Behice ERCİ' ye,

Tez çalışmam süresince değerli bilgi ve yardımlarını esirgemeyen, bana yol gösteren değerli tez izleme komite üyeleri Sayın Prof. Dr. Ahmet ÜNAL' a, Sayın Dr. Öğretim Üyesi Fatma ER' e,

Araştırmanın uygulanmasına izin veren hastane yönetimlerine ve değerli zamanlarını ayırıp gönüllü olarak araştırmama katılan bütün yönetici hemşire meslektaşlarıma,

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu zorlu süreçte de daima yanımda olan, beni destekleyen, hiçbir zaman sevgi ve yardımlarını esirgemeyen büyük aileme,

Doktora eğitimim boyunca benimle bütün zorluklara göğüs geren, varlıklarıyla beni güçlendiren, eşime ve çocuklarıma

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Derya SEVER ASLAN

ÖZET

Zaman Yönetimi Eğitiminin Yönetici Hemşirelerin Yönetmel Stres ve Yaşam Doymalarına Etkisi

Amaç: Bu araştırma; yönetici hemşirelere verilen zaman yönetimi eğitiminin yönetici hemşirelerin yönetmel stres ve yaşam doymaları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Materyal ve Metot: Araştırma, ön test- son test kontrol gruplu deneysel desende tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesinde ve İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde, görev yapan tüm yönetici hemşireler oluşturmaktadır (N=119). Veriler, 15 Ocak 2020- 13 Nisan 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın ön test verileri eğitim öncesinde, ara test verileri uygulamadan bir hafta sonra ve son test verileri ara testten bir ay sonra toplanmıştır. Deney ve kontrol grubunda veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Zaman Yönetimi Ölçeği, Yönetmel Stres Ölçeği ve Yaşam Doymu Ölçeği kullanılmıştır. Örneklemdeki deney grubuna alınan yönetici hemşireler üç gruba ayrılmıştır. Her grup için belirlenen eğitim süresi 4,5 saat olup, bu süre 45 dakikalık 6 seansa ayrılmıştır. Eğitim gün aşırı olacak şekilde üç gün, her bir gün için 2 seans eğitim yapılmıştır. Verilerin analizi için; ortalama, standart sapma, ki kare, tekrarlayan ölçümlerde varyans analizi, Bonferroni testi ve bağımsız gruplarda t-testi kullanılmıştır.

Bulgular: Zaman yönetimi, yönetmel stres ve yaşam doymu açısından; deney ve kontrol gruplarının ön test puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı; ancak zaman yönetimi eğitiminden sonra ölçülen ara ve son test puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak önemli fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Sonuç: Zaman yönetimi eğitiminin, yönetici hemşirelerin zaman yönetimi becerilerini ve yaşam doymalarını arttırdığı, yönetmel streslerini azalttığı gözlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres, Yaşam Doymu, Yönetici Hemşire

ABSTRACT

The Effect of Time Management Training on Managerial Stress and Life Satisfaction of Executive Nurses

Aim: This study was conducted to examine the effects of time management training given to manager nurses on managerial stress and life satisfaction of manager nurses.

Materials and Methods: The research was designed in an experimental design with pretest-posttest control groups. The scope of the study is composed of all manager nurses working in Adiyaman Training and Research Hospital and İnönü University Turgut Özal Medical Center (N = 119). The data were collected between 15 January 2020 and 13 April 2020. The pretest data of the research were collected before the training, the intermediate test data one week after the application, and the posttest data one month after the intermediate test. Personal Information Form, Time Management Scale, Managerial Stress Scale and Life Satisfaction Scale were used as data collection tools in the experimental and control groups. The manager nurses included in the experimental group in the sample were divided into three groups. The training period determined for each group is 4.5 hours and this period is divided into 6 sessions of 45 minutes. Training sessions were held every other day for three days, and 2 sessions for each day. For data analysis; mean, standard deviation, chi square, variance analysis, Bonferroni test and t-test in independent groups were used in repeated measures.

Results: In terms of time management, managerial stress and life satisfaction; There was no statistically significant difference between the pre-test mean scores of the experimental and control groups; However, a statistically significant difference was found between the groups in the mean of intermediate and post-test scores measured after the time management training ($p < 0.05$).

Conclusion: The time management training an increase was observed the time management skills and life satisfaction of manager nurses and reduction in their managerial stress.

Key words: Time Management, Managerial Stress, Life Satisfaction, Executive Nurse

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil No</u>	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1. İş Talebi-Kaynak Modeline Dayandırılmış, Yönetici Hemşirelerde Mesleki Stres ve Refah Durumunun Yordayıcıları	10
Şekil 3.1. Araştırma Planı	27
Şekil 3.2. Araştırma Uygulama Planı	28



TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 3.1. Zaman Yönetimi Ölçeği Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	20
Tablo 3.2. Yönetmel Stres Ölçeği Cronbach Alpha Güvenirlik Değerleri.....	21
Tablo 3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	22
Tablo 3.4. Kontrol Değişkenlerinin Dağılımı	25
Tablo 3.5. Verilerin Analizinde kullanılan İstatistiksel Yöntemler	26
Tablo 4.1. Deney ve Kontrol Grubundaki Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	29
Tablo 4.2. Deney ve Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Ön Test Zamanı Etkin Kullanma Durumları ve Nedenlerinin Dağılımı	30
Tablo 4.3. Deney ve Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Eğitim Sonrası Zamanı Etkin Kullanma Durumları ve Nedenlerinin Dağılımı	31
Tablo 4.4. Deney ve Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Daha Önce Zaman Yönetimi Eğitimi Alma Durumlarının Dağılımı	32
Tablo 4.5. Deney Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres, Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Ön Test, Ara test, Son Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	33
Tablo 4.6. Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres, Yaşam Doyumu Ölçeğinin Ön Test, Ara test, Son Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	35
Tablo 4.7. Deney ve Kontrol Grubunun Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu Ön Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	36
Tablo 4.8. Deney ve Kontrol Grubunun Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu Ara Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	37
Tablo 4.9. Deney ve Kontrol Grubunun Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu Son Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	39

1. GİRİŞ

Her yıl yayımlanan yüzlerce makalede ele alınmasına rağmen, iş stresi hala birçok kişi için kaçınılmaz bir sorun olarak devam etmektedir (1). Bireysel ve kurumsal olarak yıllar içerisinde artan ciddi maliyetler ortaya çıkarmaktadır (2). Stres, bir yandan çalışanların sağlığına ve iş performansına zarar verirken diğer taraftan strese bağlı iş gücü kaybı da ciddi bir sorun olarak görülmektedir (1–4). Stres düzeyi yüksek olan mesleklerden biri de güç koşullarda hizmet sunan hemşirelik olarak görülmektedir (3, 5–9). Dünya Sağlık Örgütü yayımladığı Dünya Hemşireliğinin Durumu 2020’de İnsan Kaynakları Stratejilerinde hemşireliğe özgü olarak güvenli ve insana yakışır çalışma ortamlarının sağlanması, çalışma saatleri ve koşulları ile ilgili düzenleme ve mesleki haklarının desteklenmesi çağrısında bulunmuştur (10).

Yönetim kademesinde yer alan hemşirelerde de stres düzeyinin yüksek olduğu çeşitli araştırmalar tarafından ifade edilmiştir (5, 6, 11–13). Stres, çok çeşitli çalışma koşullarında ortaya çıkar ve çalışanların iş süreçleri üzerinde çok az kontrol sahibi olduklarını düşündüklerinde daha da kötüleşir (1, 4, 14, 15). Ulusal ve uluslararası çalışmalarda yönetici hemşirelerde stres, iş-aile çatışması, performans düşüklüğü ve sağlık sorunlarına neden olan çeşitli etkenlere yer verilmiştir. Bunlar; yönetici hemşirelerin ağır iş yükünün olması, yapılan iş istemlerinin karmaşık olması, uzun ve yorucu çalışma saatleri, bir işi belli bir sürede bitirme zorunluluğu, aile ve sosyal yaşama zaman ayıramama gibi sorunlardır (6, 12, 15–17). Yönetici hemşirelerde iş stresi ve yaşam doyumu alanı içinde yer alan refah durumu göstergeleri (iş doyumu, psikomatik stres, işten ayrılma niyeti, işe bağlılık ve tükenmişlik gibi) arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir (13, 18–21).

Yaşam doyumu insanların yaşamlarından mutlu olmaları ve yaşamlarının anlam kazanması olarak ifade edilmektedir (22). Yaşam doyumu sadece bir alanla sınırlı değildir. Bireylerin kendi ölçütlerine göre tüm yaşamını pozitif değerlendirdiği bilişsel ve yargısal bir süreç söz konusudur (23). Günlük yaşamın mutlu geçmesi, hayata olumlu bakış açısı, bireysel kimliğe yönelik pozitif bakış açısı, sağlıklı hissetme, refah, güvenlik, sosyalleşme, amaçlara ulaşabilirlik vb. etkenler bireylerin yaşam doyumunu artırmaktadır (24). Hemşirelik uygulamaları ile ilgili duygusal stres faktörlerinin, mesleğin uygulandığı sosyokültürel bağlamdan bağımsız olarak, bu profesyonellerin

yüksek şefkat yorgunluğu veya tükenmişlik yaşadığı, düşük iş-yaşam dengesi gösterdikleri, sağlıkla ilişkili yaşam kalitelerini ve yaşam doyumlarını düşürdüğü görülmüştür (13, 18, 25–29). Ülkemizde son yıllarda yapılan çalışmalarda da sağlık personellerinin yaşamlarından ve çalışma koşullarından memnun olmadığı belirlenmiştir (25, 30, 31). Hemşirelerin iş ortamındaki düşük doyum göstergeleri işten ayrılma niyetlerini kritik şekilde arttırmaktadır (4, 25, 28, 32). Dünya Sağlık Örgütü, 2030 yılına kadar, çoğunlukla düşük ve düşük-orta gelirli ülkelerde öngörülen 18 milyon sağlık çalışanı açığını tahmin etmektedir (33). Hemşirelik iş gücünün korunması için gerekli tedbirlerin alınması elzemdir (10, 34). Zaman yönetimi davranışları ile zamanı kontrol algısı, iş doyumunu ve sağlık arasında pozitif ilişki, stres ile negatif bir ilişki vardır (4, 15, 18–21, 35). İş kontrolünün teşvik edilmesi, iş stresi ve bununla ilgili sonuçları azaltmada önemlidir (4,15). Bu nedenle yönetici hemşirelerde insan kaynaklarını korumak, stresi düşürmek ve iş doyumunu arttırmak için iyi bir zaman yönetimi becerisi kazandırılmalıdır (20, 21, 36, 37).

Zaman Yönetimi; zamanı mümkün olduğunca etkin bir biçimde kullanma ve denetleme sistemidir. Nitekim her örgüt ve çalışan için zaman yönetimi önemli olsa da insan yaşamıyla birebir ilgili olan sağlık sektörü için daha da önem arz eder (6). Etkili zaman yönetimi potansiyel olarak verimliliği arttırmakta, ilerlemeyi teşvik etmekte, tükenmişliği sınırlamakta ve hem profesyonel hem de kişisel memnuniyeti arttırmaktadır (38). Araştırmalar yönetici hemşirelerin birim içinde yoğunlaştığını ve günlük yönetime odaklandığını, işleri önceliklendirme ve işte geçirilen zamanı düzenleme girişimlerinde büyük stres yaşadıklarını, iş tanımlarına dâhil edilmeyen doğrudan klinik çalışmalara ve saydam olmayan faaliyetlere zamanlarının büyük bir kısmını harcadığını göstermektedir (14, 39, 40). İş ortamında zamanın etkin ve verimli kullanılması için yöneticiden kaynaklanan zaman kayıpları ile iş akışından (çalışma koşulları ve yöntemden) kaynaklanan zaman kayıplarının giderilmesi gerekmektedir (41). Böylece ev- iş ara yüzünü kolaylaştırarak yaşam doyumunu arttırabilirler.

Zaman yönetimi becerilerini kullanmak yönetici hemşirelerin mesleki uygulamalarının önemli bir bileşeni olarak ifade edilmektedir (42, 43). Bu çalışmanın özgün değeri zaman yönetimi eğitiminin yönetici hemşirelerin yönetsel stres düzeyi ve yaşam doyumunu üzerindeki etkilerini konu alan teorik ve ampirik araştırmaların sınırlı olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmada yönetici hemşirelerin zaman yönetimi becerilerinin, zaman yönetimi eğitimi ile geliştirilerek yönetsel stres ve yaşam doyumunu

üzerindeki etki düzeyini belirlemek ve bu bulgular doğrultusunda yönetici hemşirelerin daha etkin zamanlarını kullanmaları, yönetsel stres yönetimi yapmaları ve yaşam doyumunu arttırmalarına ilişkin yol göstermesi beklenmektedir. Araştırmanın hem pratik hem de teorik önemi vardır. Pratik önemi, zaman yönetimi eğitiminin zaman yönetimi becerileri ile yönetsel stres ve yaşam doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu gösterildiği takdirde gelecekte zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesinin önemi açısından objektif kanıtlar sağlanmış olacaktır. Aynı zamanda bu çalışma yönetici hemşireler için zaman yönetimi eğitiminin kritik önemini vurgulayarak, sağlık yöneticilerini ve eğitimcileri hastanelerde, sağlık kurumlarında ve hemşire sertifikalandırma kurslarında zaman yönetimi eğitim programlarını genişletmeye teşvik edebilir. Zaman yönetimi ve yönetsel stres ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri açıklamak için sunulan mevcut teorik çerçeve genelleştirilmiştir ve günümüzde tanımlayıcı –kesitsel araştırmaların sonuçları ile desteklenmektedir. Dünya Hemşireliği Durumu 2020 raporunda vurgulanan konulardan biri de hemşireliğe özgü kantitatif ve yarı kantitatif kanıtların gerekliliğidir (10). Bu çalışmanın teorik önemi deneysel araştırma tasarımına dayanan kanıt sunmasıdır.

Araştırmanın amacı

Bu araştırma; yönetici hemşirelere verilen zaman yönetimi eğitiminin yönetici hemşirelerin yönetsel stres ve yaşam doyumları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Hipotezler

1. Zaman yönetimi eğitimi zaman yönetimi becerisini arttırır.
2. Zaman yönetimi eğitimi yönetsel stresi azaltır.
3. Zaman yönetimi eğitimi yaşam doyumunu arttırır.
4. Zaman yönetimi eğitimi zaman yönetimini olumlu etkileyerek, yönetsel stresi azaltıp yaşam doyumunu arttırır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Stres, İş stresi ve Yönetmel Stres

Stres evrensel bir deneyim ve yaşamın doğal bir parçasıdır (44). Çağdaş çalışma ortamının talepleri nedeniyle işyerinde stres kaçınılmazdır (1). İş stresi, örgütsel davranış alanındaki en önemli sorunlardan biridir ve stres, 21. yüzyılın ortak bir hastalığıdır (8). İş stresi, insanların bilgi ve yetenekleri ile eşleşmeyen ve başa çıkma yeteneklerini zorlayan iş talepleri ve baskılara verebilecekleri bedensel, psikolojik ve sosyal bir yanıtıdır (1, 3, 45). Örgütler belirledikleri stratejik hedeflere insan kaynakları ile ulaşır. Çalışanlar örgütün amaçları doğrultusunda farklı rolleri yerine getirir. Yerine getirdikleri roller doğrultusunda yöneticilerin ve çalışanların farklı stres nedenleri olur (46). Stres konusunun yönetim ile ilgili olabileceği de düşünülerek yönetmel stres ölçeği geliştirilmiştir (5).

2.1.1. İş stresinin Nedenleri ve Psikososyal Tehlikeler

İşle ilgili stres, kötü iş organizasyonu, kötü iş tasarımı, kötü yönetim, tatmin edici olmayan çalışma koşulları ve iş arkadaşlarından ve yönetimden destek almamasından kaynaklanabilir (1). Çalışma dünyasında küreselleşme ile daha yüksek iş talepleri ve iş yükü, kötü iş-yaşam dengesi de beraberinde oluşmuştur (42). Strese neden olabilecek işyeri faktörlerine psikososyal tehlikeler denir. İş stres nedenleri iş içeriği veya iş bağlamı ile ilgili dokuz tehlike kategorisi aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir(1, 3, 5, 45, 47).

İş İçeriği

Meslek içeriği

- Monoton, az uyarıcı, anlamsız görevler
- Çeşitlilik eksikliği
- Hoş olmayan görevler
- İtici görevler

İş yükü ve İş hızı

- Yapacak çok fazla veya çok az şey olması
- Zaman baskısı altında çalışmak

Çalışma saatleri

- Katı ve esnek olmayan çalışma programları
- Uzun ve sosyal olmayan saatler
- Öngörülemez çalışma saatleri
- Kötü tasarlanmış vardiya sistemleri

Katılım ve Kontrol

- Karar alma sürecine katılım eksikliği
- Kontrol eksikliği (örneğin, çalışma yöntemleri, hızı, saatleri ve ortamı)

Çalışma Bağlamı

Kariyer Gelişimi, Statü ve Ücret

- İş güvensizliği
- Terfi beklentilerinin eksikliği
- Yetersiz veya fazla terfi
- "Düşük sosyal değeri" olan işler
- Parça başı ödeme planı
- Açıkça anlaşılmayan veya adil olmayan performans değerlendirme sistemleri
- İş için gereğinden fazla vasıflı veya vasıfsız olmak

Organizasyondaki Rolü

- Belirsiz rol
- Aynı iş içinde çatışan roller
- İnsanlar için sorumluluk
- Sürekli insanlarla ve insanların sorunları ile ilgilenmek

Kişilerarası ilişkiler

- Yetersiz, önemsiz veya destekleyici olmayan denetim
- İş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler
- Zorbalık, taciz ve şiddet
- İzole veya tek başına çalışma
- Sorunların üstesinden gelmek için üzerinde mutabık kalınan prosedürün olmaması

Organizasyon kültürü

- Zayıf iletişim
- Zayıf liderlik
- Organizasyonel hedeflerin ve yapının net olmaması

Ev-İş Arayüzü

- İş ve evle ilgili taleplerin çatışması
- İşyerinde ev içi sorunlara yönelik destek eksikliği,
- İş sorunları için evde destek eksikliği

2.1.2. İş Stresinin Etkileri

Stres, belirli ölçülerde normal, yararlı, güdüleyici olurken aşırı veya yönetilemez hale geldiğinde insanların sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkiler (1, 3–5). İş stresi, çalışanlar, yöneticiler ve kurumlar için önemli bir problemdir (3, 4, 45). Stres fizyolojik, zihinsel, duygusal, davranışsal ve örgütsel sorunlara neden olabilir (3). İş stresi, çok çeşitli çalışma ortamlarında ortaya çıkabilir. Ancak çalışanların iş üzerinde kontrolleri olmadığında ve işi nasıl yapabileceklerini bilemediklerinde, yöneticilerinden ve meslektaşlarından yeterince destek görmediklerinde artar (4, 13, 18). Psikososyal tehlikeler ve işle ilgili stres; işte devamsızlık ve hasta iken işe devam etme oranının artmasına, iş motivasyonunun, iş doyumunun ve işe bağlılığın azalmasına, personel devrine, işten ayrılma niyetinin oluşmasına, performansın azalmasına ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (45). Aynı zamanda yüksek stres, tükenmişlik, depresyon, anksiyete, sağlık problemlerinin artmasına bununla beraber alkol ve sigara kullanımı, sağlıksız beslenme, uyku bozukluğu gibi davranış bozukluğuna sebep olmaktadır (4, 45).

2.1.3. Hemşirelerde ve Yönetici Hemşirelerde Stres

İşinin doğası nedeniyle hemşirelik stres düzeyi yüksek mesleklerdendir (3, 5, 9, 42, 48, 49). Yapılan bir araştırmada hemşirelerde algılanan stresin hasta güvenliğini iyileştirme hususlarına dahil edilmesi gerektiğini vurgulanmıştır (50). Hemşirelerde stresi düşürmek için çeşitli müdahale çalışmaları yapılmıştır.

Ghawadra ve arkadaşları yaptığı sistematik derlemede farkındalık temelli stres eğitiminin (Dikkatli nefes alma, vücut taraması, meditasyon rehberliği ve uygulaması ve yoga) stres, kaygı, depresyon, tükenmişliği azalttığını ve daha iyi bir iş tatmini sağladığını bildirmiştir. (51).

Montanari ve arkadaşları yaptığı çalışmada hemşirelerde farkındalık eğitiminin (farkındalık meditasyonu, rehberli farkındalık etkinlikleri, derin nefes egzersizleri, beklenti yazılımı, şükür uygulaması) tükenmişlik üzerine olumlu etkisi olduğunu ve stresin azaltılması üzerine etkisi olmadığını bulgulamıştır (52).

Lin ve arkadaşlarının yaptığı deneysel çalışmada hemşireler için değiştirilmiş farkındalık temelli stres azaltma programının hemşirelerin stresini ve olumsuz duygularını azaltmada ve olumlu etki ile dayanıklılığı arttırmalarında etkili bir yaklaşım olduğunu vurgulamıştır (53).

Sherry ve arkadaşlarının nitel yaptığı çalışmada yeni göreve başlayan hemşirelere stres yönetimi eğitimi yapılarak göreve yeni başlayan hemşirelerin işe adaptasyonunu olumlu bir şekilde geliştirdiğini bildirilmiştir (54).

Shohreh ve arkadaşları deneysel yaptığı çalışmada stres düzeyi yüksek hemşirelerde zaman yönetimi eğitimi yaparak zaman yönetimi eğitiminin iş stresi üzerinde olumlu etkisi olduğunu bulgulamıştır (20).

Maslakpak ve arkadaşları yaptığı yarı deneysel çalışmada yoğun bakım hemşirelerine Nero-linguistik programlama (hedef belirleme, zaman yönetimi, atılganlık becerileri, temsil sistemi ve nörolojik seviyelerin yanı sıra bazı pratik ve faydalı NLP teknikleri gibi) eğitimi vererek yoğun bakım hemşirelerinin stres düzeyini düşürdüğünü ve etkili olduğunu bildirmiştir(55).

Watanebe ve arkadaşlarının yaptığı deneysel tasarımı çalışmada (Mutlu Hemşire Projesi) hastane hemşirelerinde sağlıklı bir zihinsel durumu sürdürmek için omega-3 yağ asitlerinin etkinliği araştırılmış, zihinsel durumları ve kendi kendine değerlendirilen

iş verimliliği açısından ekili olmadığı kanaatine ulaşılmıştır (56).

Yönetici hemşirelerinde stres düzeyi yüksek olduğu belirtilmektedir (5,6,11,13,18,57). Yönetici hemşirelerde yönetsel stres nedenleri;

- Sosyal desteğin yetersizliği,
- Vardiyalı çalışma,
- Politik -bürokratik baskılar,
- Yönetsel sorunlar,
- Yönetim şekli,
- Yetersiz ödüllendirme,
- Zaman baskısı
- Fazla yönetsel sorumluluk üstlenme,
- Denetim altına alınmayan durumlar,
- Kaynak yetersizliği,
- Kariyer gelişim olanaklarının yeterince olmaması gibi sorunlar belirtilmiştir (5, 6, 11, 13, 15, 18, 39, 58, 59).

Yönetici hemşirelerde stres ve stresle baş etme üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde 1980-2003 yıllarını kapsayan literatür taraması, üç geniş kategoriye ayrılarak; 1980-1991 yılları arasında, hekim ilişkileri, zaman ve kaynak kısıtlılığı, güçsüzlük ve rol belirsizliği ile ilişkili strese, 1992-1999 yılları arasında geleneksel baş hemşirelikten yönetici hemşireliğe geçerken ortaya çıkan zorluklar ve özellikle değişen rolün taleplerini karşılamak için yeni beceri kazanımı ile ilgili strese, 2000 yılından sonra ise yönetici hemşire azlığı, zorlu bir çalışma ortamı, stresin sağlık, örgütsel bağlılık ve doyum, performans üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Başa çıkma stratejileri, stresörlerin proaktif yönetiminden ziyade, stresörlerin olası kabulüne odaklanıyor gibi görünmektedir (60).

Elmas'ın yaptığı çalışmada yönetici hemşirelerin %50.9'u yaptıkları işin stresli olduğunu, %48.5'i sağlıklarının etkilendiğini, %48.4'ü yaptıkları işi bazen değiştirmeyi düşündüklerini vurgulamıştır. Yönetici hemşirelerin yaşadığı stres nedenlerini; hekim ve vatandaş tarafından meslek grubu olarak görülmemesi, yetersiz sayıda personelle ve

enfeksiyon riskli ortamda çalışmak, ekip anlayışının olmaması gibi nedenleri olduğunu belirtmiştir (6).

Shirey yaptığı çalışmada yönetici hemşirelerin zor durumları arasında performans gösterme baskı hissi, örgütsel iletişim eksiklikleriyle ilişkili kişiler arası çatışmalar, insan kaynakları ve personel sorunları yer almaktadır (58).

Shirey ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada insanların ve kaynakların, görevlerin ve iş hacminin ve performans beklentilerinin hemşire yöneticilerinin stres algılarını etkilediğini, yöneticilikte tecrübenin etkili olduğunu vurgulamıştır (59).

Kang ve arkadaşları yaptığı çalışmada çoğu yönetici hemşirenin yüksek iş yükü ve iş stresi algıladığını, araştırma istidatlarının az olduğunu, araştırma yetkesi, zaman yönetimi ve yürütme gücünün yönetici hemşirelerin ihtiyaç duyduğu yönetsel yetkinlikler olduğunu ortaya koymuştur (11).

Altuntaş ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada yönetici hemşirelerin, orta düzeyde stres yaşadıklarını, çalıştıkları kurumun yönetim anlayışında, iş değiştirme isteğinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (16).

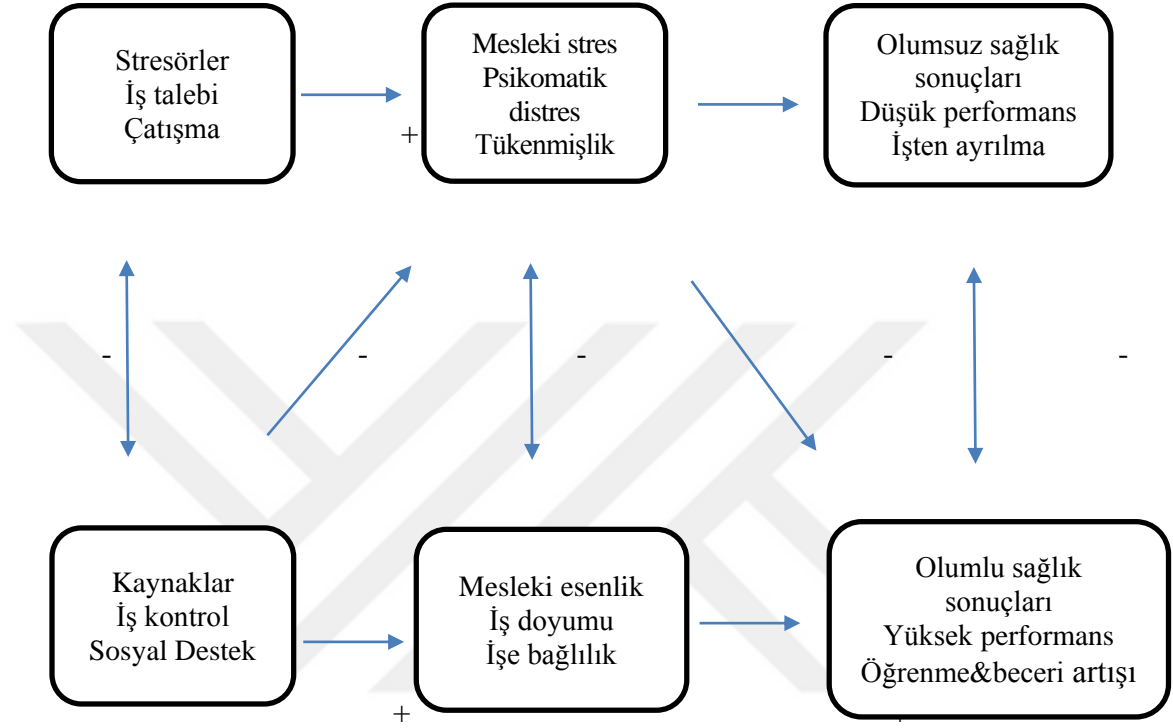
Kath ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada yönetici hemşirelerin ortalamanın üzerinde bir stres yaşadığını, aşırı iş yükü, örgütsel kısıtlamalar ve rol belirsizliğinin stresin en iyi yordayıcıları olduğunu, iş tatmini, işi bırakma niyeti ve ruh sağlığı belirtilerinin (morali bozuk, hüznü) stresin en önemli sonuçları olduğunu bulgulamıştır (13).

Udod ve Care'in yaptığı nitel çalışmada yönetici hemşire rolünün birden fazla gereklerinin olduğunu, bu rolün yönetici hemşirelerde önemli stres yarattığını ve baş etme becerilerinin az olduğunu bildirmiştir (39).

Raju yaptığı nitel çalışmada yönetici hemşirelerin tümünün, hemşire eksiklikleriyle başa çıkmanın saat bazında birincil işlevlerinden biri olduğunu ve bunun da zamanlarının ve enerjilerinin çoğunu tükettiğini paylaşmıştır (61).

Adriaenssens ve arkadaşlarının birinci basamak yönetici hemşirelerde yaptığı çalışmada mesleki stresin nedenlerinin çok faktörlü olduğunu ve ele aldığı faktörler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. İş kontrolünün, iş talebinin, hemşirelik ekibinin sosyal desteğinin, mesleki esenliğin önemli yordayıcısı olduğunu belirtmiştir (18). Bu konuda ileri sürdüğü İş talebi-kaynak modeline dayandırdığı

yönetici hemşirelerde mesleki stres ve esenlik durumunun yordayıcıları modeli üzerinde durulmaya değerdir. Yönetici hemşirelerde stresörlerin ve destek kaynakların mesleki stresi, esenliği, sağlığı nasıl etkilediği ve neden olduğu olumlu-olumsuz sağlık sonuçlarının şeması aşağıdaki şekildedir.



Şekil 2.1. İş Talebi-Kaynak Modeline Dayandırılmış, Yönetici Hemşirelerde Mesleki Stres ve Refah Durumunun Yordayıcıları (18)

Labrague ve arkadaşları yaptığı bütünleştirilmiş çalışmada hemşire yöneticilerinin, ağır iş yüklerinden, kaynak eksikliğinden ve mali sorumluluklardan orta düzeyde stres yaşadıklarını, sosyal desteğin artırılması ve iş kontrolünün teşvik edilmesi ile iş stresi ve sonuçlarını azaltmada önemli olduğunu belirtmişlerdir (15).

Raffenaud ve arkadaşları yaptığı çalışmada yönetici hemşirelerde iş- aile çatışmasının klinikte çalışan hemşirelerden daha fazla olduğunu, bunun da hemşirelerin yöneticilik rollerini üstlenmelerine ya da vazgeçmelerine neden olacağını bildirmiştir (12).

2.2. Yaşam Doyumu

İlk kez yaşam doyumu nosyonunu 1961 yılında Neugarten kullanmıştır. Burada ölçtüğü değişkenler, bireyin mevcut ya da geçmiş yaşamı, memnuniyeti ya da mutluluğu hakkındaki kendi değerlendirmeleri olmuştur (62).

Yaşam doyumu çoğunlukla duygusal bir kavramdır. Bireyin mutluluğuyla birlikte nitelikli yaşamını da göstermektedir (63). Tanaka çalışmasında hemşirelerin profesyonel yaşam kalitesini doğuştan gelen mizaç ve yılların deneyimi ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir (64).

Yaşam doyumunun diğer adı “mutluluk” olarak ifade edilmektedir (65). Genellikle yaşam doyumu, kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın çok farklı açılarını içerir (22, 62). Willroth ve arkadaşları yaptığı çalışmada Yaşam Memnuniyetini Değerlendirmede Bireysel Farklılıklar (IDELS) modelini kullanarak, insanların yaşam doyumlarını değerlendirdikleri süreçlerde farklılık olduğunu vurgulamışlardır. Bazı insanların yaşam doyumları mevcut duyguları ile daha güçlü bir şekilde ilişkiliyken, diğer insanların yaşam doyumları ile mevcut duygular arasında bir filtre bulunmaktadır (66).

Kelly ve arkadaşları yönetici hemşirelerde tükenmişlik, memnuniyet ve iş-yaşam dengesi üzerine yaptıkları çalışmada çeşitli düzeydeki yönetici hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğunu, yöneticilerin daha yüksek şefkat memnuniyeti ve daha düşük iş-yaşam dengesi seviyeleri gösterdiğini belirlemiştir (29).

İspanyada çok merkezli yapılan bir çalışmada hemşirelik uygulamaları ile ilgili duygusal stres faktörlerinin, mesleğin uygulandığı sosyokültürel bağlamdan bağımsız olarak, bu profesyonellerin yüksek şefkat yorgunluğu veya tükenmişlik yaşadığı, sağlıkla ilişkili yaşam kalitelerini düşürdüğü tespit edilmiştir (26).

Son yıllarda yapılan çalışmalarda yaşam doyumunun göstergelerinden olan tükenmişlik yönetici hemşirelerde ciddi oranda görülmektedir (18,25–28). Kamu çalışanları ile gerçekleştirilen bir araştırmaya göre çalışma süresi arttıkça yaşam doyumunun azaldığı belirlenmiştir (31). Tekir ve arkadaşlarının yaptıkları araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarında (araştırma grubunun %50.7’si hemşire) iş yükünün fazla olduğunu ve kendine zaman ayıramadığını ifade edenlerde, nöbet tutanlarda tükenmişlik ortalamaları anlamlı düzeyde yüksek iken iş ve yaşam doyumu ortalamaları ise daha düşüktür (25). Yönetici hemşirelerde 2017 yılında iş stresi ve refah

durumu göstergeleri üzerine yapılan kesitsel bir çalışmada iş doyumu, psikomatik stres, işten ayrılma niyeti, işe bağlılık ve tükenmişlik değişkenlerinin varyansları sırasıyla %33, %22.5, %22, %21, %30'dur. Bu çalışmada, açıklanan varyansın oranı çok anlamlıdır (18). Warshawsky'nin yaptığı çalışmada hemşire yöneticilerinin %72'si beş yıl içinde görevlerinden ayrılmayı planladıklarını belirtmiş, en yaygın neden olarak tüm örneklem tarafından tükenmişlik gösterilmiştir. Bununla birlikte ayrılmayı planlayan ve pozisyonlarından memnun veya çok memnun olan hemşire yöneticileri tarafından da belirtilen en yaygın dördüncü neden olduğunu bildirmiştir (28).

Dyrbye ve arkadaşlarının Amerika'da yaptığı çalışmada hemşirelerin genel olarak, %35.3'ünde tükenmişlik, %30.7'sinde depresyon belirtileri olduğunu belirtmişlerdir. %8.3'ünde kişisel sağlık nedeniyle 1 ay veya daha fazla gün işe gelmediğini ve %43.8'inin bir önceki ay zayıf iş performansı gösterdiğini saptamıştır (27).

Bowles ve arkadaşlarının Amerika da hemşirelik uygulamaları için sağlıklı profesyonel uygulama/çalışma ortamlarının geliştirilmesi üzerine yaptığı çalışma da uygulama, akademi, meslek dernekleri ve devlet kurumlarını temsil eden çeşitli hemşire liderlerinin katıldığı çalışmada önemli bulgulardan birisi olarak Sağlık Hizmetleri Geliştirme Enstitüsü'nün Üçlü Hedefi'ne (Hasta deneyimindeki iyileştirmeleri, nüfus sağlığını iyileştirmek ve bakım maliyetini azaltmak) ulaşılması için profesyonel uygulama/çalışma ortamlarında ve sağlık hizmeti sağlayıcısının iş-yaşam dengesinde iyileştirmeler ele alınmadıkça başarılı olmayabileceği sonucunun çıkmasıdır (67).

Kaddourah'ın yaptığı çalışma sonuçlarında, katılımcı hemşirelerin çalışma hayatından %54,7'sinin memnun olmadıklarını, yaklaşık%94'ü mevcut hastanelerinden ayrılma niyetini olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışma hayatından memnun olduğunu bildirenlerin %93.3'ü ayrılma niyeti olduğunu ifade etmiştir (32).

Warshawsky yaptığı çalışmada hemşire yöneticilerin %72'sinin önümüzdeki beş yıl içinde görevlerinden ayrılmayı planladığını ve ayrılma niyetinde tükenmişlik, kariyer değişikliği, emeklilik ve terfi bildirilen en yaygın dört neden olarak gösterilmiştir. Tükenmişlik tüm örneklem tarafından belirtilen en yaygın neden olmakla beraber ayrılmayı planlayan ve pozisyonlarından memnun veya çok memnun olan hemşire yöneticileri tarafından belirtilen en yaygın dördüncü neden olarak gösterilmiştir (28).

Günlük yaşamın mutlu geçmesi, hayata olumlu bakış açısı, bireysel kimliğe yönelik pozitif bakış açısı, sağlıklı hissetme, refah, güvenlik, sosyalleşme, amaçlara ulaşılabilirlik vb. etkenler bireylerin yaşam doyumunu artırmaktadır (24). Suleiman ve arkadaşlarının yaptığı meta-analiz ve sistematik incelemede hemşirelerde farkındalık eğitiminin tükenmişlik düzeylerini azalttığı (68), Lin ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da iş memnuniyetini arttırmaya dönük olduğu belirtilmiştir (53).

2.3. Zaman ve Zaman Yönetimi Kavramı

Türk Dil Kurumu, zaman kavramını ‘Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit’ şeklinde açıklamaktadır (69). Peeters ve Rutte zaman yönetimini hedefleri tanımlama, hedeflere ulaşmak için hangi görevlerin gerekli olduğunu değerlendirme ve nihayetinde hedeflere ulaşmak için ne kadar zaman alacağı sonucuna varma yeteneği olarak tanımlamıştır (70). Claessens ve diğerleri zaman yönetimini “belirli hedefe yönelik faaliyetleri gerçekleştirirken zamanın etkin kullanımını amaçlayan davranışlar” olarak tanımlamıştır (35). Vatan zaman yönetimini, amaç ve hedeflere ulaşmak için zamanı etkili ve verimli bir şekilde kullanma çabası olarak tanımlamıştır (71). Kayaalp zaman yönetiminin tek bir tanımı olmadığını ancak bireyin çevresini daha iyi yönetmesini sağlayan birden fazla adımla tanımlandığını öne sürmüştür (72).

Etkili zaman yönetimi yalnızca işlerin örgütlenmesi veya programlanması değil, öz kontrol (öz yönetim) yapabilmektir (41,71,73). Tüm insanlara uyan evrensel bir zaman yönetimi tarzı yoktur. Her birey kendi sorumluluğuna göre zamanlarını ihtiyaçlarına göre düzenlemelidir (37). Zaman insanların sahip olduğu ve iyi kullanımında mutluluk ve başarı getiren en önemli kaynaklardan birisidir (74). Bireylerin kişisel ve mesleki zamanlarını verimli bir şekilde kontrol etmeleri ve izlemeleri gerekir. Kişinin zamanı nasıl harcadığına karar vermek, kendini daha üretken ve daha organize hale getirmek için çok önemlidir. Bu, hedef belirleme, öncelikleri belirleme, becerileri planlama ve organize etme ve zaman kaybını en aza indirme becerilerini gerektirir (38,75). Bu nedenle kendilerini zaman içinde yönetmeleri özdenetim yapmaları gerekir. Özdenetim, kişisel hatalara dayalı zaman kayıplarından arınarak, yapılması gereken işlerin, belirli zaman aralığında ve istenen kalitede yapılmasını sağlamaktır (41). Elsbahy çalışmasında yönetici hemşirelere zaman yönetimi eğitimi yaparak zaman yönetimi tutumlarının daha iyi olduğunu ve iş

doyumlarının arttığını tespit etmiştir. Dahası zaman yönetimi becerilerinin gelişimi ile iş stresinin azalması arasında bir ilişki tespit etmiştir (19). Başka bir çalışmada ise zaman yönetimi eğitiminin hemşirenin mesleki stresini azaltmada etkili olduğunu göstermiştir (19). Krefetz'in çalışmasında ameliyathane hemşirelerine zaman yönetimi eğitim yapılarak iş geneli ve iş doyumunda önemli bir artış sağlanmıştır (21).

Modern yönetim düşüncesinde zaman, önemli bir üretim faktörüdür (41). Yönetici hemşirelerin zaman yönetimini aktif kullanmaları hizmet verdikleri birimlerin verimliliğini artırabilir.

2.3.1. Yönetimde Zaman Tuzakları

Zaman tuzakları, bireylerin amaçlarına ulaşmasını veya işini tamamlamasını engelleyen etkenlerdir. Özellikle yöneticilerin zamanlarını verimli kullanmalarını engeller. Zaman tuzakları bireyden, işinden ve yönetimden kaynaklanabilir (41,71).

Bireyden kaynaklanan zaman tuzakları;

- Öz disiplin eksikliği
- Bireysel hedeflerin belirsizliği
- Erteleme ve oyalanma
- Dağınık masa
- Hayır diyememek
- Aşırı sosyalleşme
- Kararsızlık
- Mükemmeliyetçilik
- Açık kapı politikası
- Önceliklerin belirsizliği
- Gerilim ve zaman bakışı

İşten kaynaklanan zaman tuzakları

- Telefon görüşmeleri
- Beklenmeyen ziyaretçiler
- Sağlıksız çalışma ortamı
- Bürokrasi ve kırtasiyecilik

Yönetim kaynaklı zaman tuzakları

- Yetki devrinden kaçınma
- Gereksiz toplantılar
- Yetersiz iletişim
- Krizler
- Yönetimsel hedeflerin belirsizliği
- Merkezi yönetim anlayışı
- Eş güdüm yetersizliği

2.3.2. Zaman Yönetimi Teknikleri

Zaman kaybını önlemek için kullanılan tekniklerdir. Bunlardan bazıları da aşağıda yer almaktadır (71).

1. Hedef belirleme
2. Zaman analizi
3. Önceliklerin belirlenmesi
4. Günlük planlama ve programlama
5. Pareto ilkesi
6. En verimli zamandan en iyi şekilde yararlanma
7. Masa düzeni ve dosyalama sistemi
8. Yetki verme
9. Ertelemeyi engelleme
10. Hayır demeyi öğrenme

11. Etkin iletişim
12. Stresin üstesinden gelme
13. Kesintilerin önlenmesi
14. Bellek eğitimi
15. Yöneticinin kendini yönetmeyi bilmesi

2.3.3. Zaman Yönetimi Eğitimi

Zaman yönetimi eğitiminin birçok tanımı vardır. Mpofu, Damico ve Cleghorn zaman yönetimi eğitiminin, işçilerin zaman kullanımı ile ilgili etkili davranış ve tutumlar planlamalarına yardımcı olan bir yöntem olduğunu ileri sürmüşlerdir(76).

König ve Kleinmann zaman yönetimi eğitiminin, çalışanların istenen bir hedefi gerçekleştirmek için hangi görevlerin en önemli olduğunu belirlemelerine yardımcı olan bir yöntem olduğunu öne sürmüştür(77).

Häfner ve Stock zaman yönetimi eğitimini zaman yönetimi davranışına odaklanan ve zaman içinde daha iyi algılanan kontrol, daha iyi performans ve çalışanlar arasında refah sağlayan bir müdahale olarak tanımlamıştır (78).

2.3.4. Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetiminin Önemi

Zaman yönetimi becerileri sağlık profesyonelleri için önemlidir. Yönetici hemşireler sağlık kuruluşlarının başarılarını önemli derecede etkileyebilir. Yönetici hemşirelerin dinamik sağlık sistemi içinde zamanı en iyi şekilde kullanmaları gerekir (71). Etkili zaman yönetimi yöneticilerin organizasyonel hedeflere ulaşmasında önemlidir. Xie ve arkadaşları yaptıkları çalışma sonucunda yönetici hemşirelerde zamanı izleme yeteneğinin geliştirilmesi gerektiğini ve eğitimin vazgeçilmez olduğunu açık bir şekilde vurgulamıştır (79). Yapılan araştırmalarda yönetici hemşirelerin olumlu bir zaman yönetimi eğilimlerinin olduğu ancak zamanı izleme açısından kötü bir performans gösterdiği belirtilmektedir (79). Hillenburg, Mauksch ve Robins hekimlerin ve diğer tıp profesyonellerinin zaman kaybından korktuklarını ve zamanlarını her zaman verimli bir şekilde yönetemediklerini öne sürmüştür (80). Hemşirelik yönetimi ve liderlik eğitimi geliştirilirken hemşire yöneticilerinin çalışmalarının içeriği hakkında bilgi gereklidir (40).

Mothiba ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada zaman yönetiminin cerrahi hemşire yöneticilerinin sahip olduğu yönetim ve liderlik becerilerinin türünden etkilendiğini göstermiştir. Tüm hemşire kategorilerinde zaman yönetimi becerileri eksikliği, zaman yönetimi ile ilgili yönetim ve liderlik becerileri eksikliği ve zaman yönetimi ile ilgili izleme ve değerlendirme önlemlerine duyulan ihtiyaç olduğu belirlenmiştir (81).

Yönetici hemşirelerde iş yükü ve zaman baskısı önceki çalışmalarda endişe verici derecede yüksektir (15, 18, 82, 83). Hemşirelikte bakım kalitesinin artması ve iş stresinin azalması için zamanı etkili bir şekilde yönetmek gereklidir (36). Yetersiz zaman yönetimi hasta bakımında ve hasta güvenliğinde gecikme olduğunu göstermiştir (75). Hemşirelik personelinin, zamanı etkili bir şekilde yönetmesi için vardiyadaki hemşirelik faaliyetinin personele ve ünitenin işleyişine uygun şekilde yönlendirilmesi gerekir (75). Bilginin netliği, becerilerde yetkinlik ve güven de etkili zaman yönetiminin temel belirleyicileri arasındadır. Çalışmayı planlamak için erken gelmek, yapılması gereken faaliyetleri listelemek, bu faaliyetlere öncelik vermek, her faaliyet için gereken zamanı tahmin etmek, zamanı bilinçli olarak harcamak, planlanmamış faaliyetler için zaman ayırmak, 'hayır' demeyi öğrenmek, özel hayatı organize etmek, etkili zaman yönetimi için uyarlanabilecek stratejilerden bazılarıdır (37). Kang ve arkadaşları yaptığı çalışmada yönetsel yeterlilikler, araştırma kabiliyeti, zaman yönetimi ve yürütme gücü puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermiştir (11).

Hemşirelerde yapılan araştırmalara göre zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra iş doyumlarının arttığı, zaman yönetimi becerilerinin gelişimi ile iş stresinin azalması arasında bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (19–21).

Yönetici hemşirelerin zamanı verimli kullanmaları büyük oranda zaman tuzaklarının farkında olmalarına bağlıdır. Yönetici hemşireler kaliteli zaman yönetimi ile streslerini azaltırken, işteki verimliliklerini ve doyumlarını artırabilirler.

Yönetici hemşireler zaman yönetimi eğitimi ile zamanlarını daha iyi yöneterek yönetsel stresi azaltabilir ve yaşam doyumlarını artırabilirler.

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırmanın modeli, ön test- son test kontrol gruplu deneysel desenedir.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Adıyaman il merkezindeki Sağlık Bakanlığı Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Malatya il merkezindeki İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde 15 Aralık 2019-15 Aralık 2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 710 yatak kapasitesine sahiptir ve bu hastanede 54 görevli yönetici hemşire görev yapmaktadır. 1352 yatak kapasitesine sahip Turgut Özal Tıp Merkezi'nde 65 görevli yönetici hemşire çalışmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesinde ve İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde, çalışan tüm yönetici hemşireler oluşturmaktadır(N=119). Araştırmaya alınma kriterlerine uyan yönetici hemşirelerin tamamının örneklem olarak alınması planlandığı için herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmamıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden, izinli veya raporlu olmayan Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde çalışan tüm yönetici hemşireler çalışmaya dahil edilmiştir. Hemşireler arasında yapılan eğitimde bulaş olmaması için deney grubunu Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşireler, kontrol grubunu İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Deney ve kontrol gruplarının belirlenmesi kura ile yapılmıştır.

3.4. Araştırmaya Alınma Kriterleri

Gönüllülerin çalışmaya dahil edilme kriterleri

Çalışmaya katılmayı kabul eden, izinli veya raporlu olmayan bütün yönetici hemşireler çalışmaya dahil edilmiştir.

Gönüllülerin dışlanma kriterleri

Araştırma sürecinde izinli veya raporlu olanlar, veri toplama sürecinde çalışmadan ayrılmak isteyenler, anket formunu eksik bırakanlar çalışmadan çıkarılmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada araştırmacı tarafından literatür taraması yapılarak (6,16,41,71,84) 16 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu (EK-9), 27 maddeden oluşan Zaman Yönetimi Ölçeği (EK-10), 40 maddeden oluşan Yönetimsel Stres Ölçeği (EK-11) ve 5 maddeden oluşan Yaşam Doyumu Ölçeği (EK-12) kullanılmıştır.

1-Kişisel Bilgi Formu (EK-9)

Kişisel bilgi formu, yönetici hemşireleri tanıtan ve mesleki özelliklerini içeren toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Kişisel bilgi formunda hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet yılı, çalıştıkları kurumda hizmet süresi, yöneticilik pozisyonu, yöneticilik pozisyonunda buldukları süre, çalıştığı birim, çalışma saati, zaman yönetimi becerileri bilgi düzeyine dair sorular yer almaktadır.

2-Zaman Yönetimi Ölçeği (EK-10)

Bu ölçek 1991 yılında Britton ve Tesser tarafından oluşturulmuştur (85). Orijinal ölçek toplamda 35 maddeden oluşmaktadır. Puan toplamı 52 ila 123 arasında değişmektedir. Ölçek; kısa dönem planlama, zaman tutumları ve uzun dönem planlama olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (85). Türkiye’de ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını 2002 yılında Alay ve Koçak yapmıştır (86). Türkçeye çevirisi yapılan Zaman Yönetimi Ölçeği 5’li Likert tipinde ve 3 boyutu vardır. Türkçeleştirilmiş ölçek boyutları; Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama), Zaman Tutumları ve Zaman Harcattırıcılar olarak oluşturulmuştur. Bu ölçeğin madde sayısı 27 olup toplam ölçek puanı 5 ila 135 arasındadır. Toplam puan 47 ila 123 arasındadır (86).

Zaman Yönetimi Ölçeğinde; olumlu sorularda, 5: Her zaman,4: Sık sık, 3: Bazen, 2: Nadiren, 1: Hiç olarak düz puanlama yapılmaktadır. Olumsuz sorularda ise 1: Her zaman, 2: Sık sık, 3: Bazen, 4: Nadiren, 5: Hiç olarak ters puanlama yapılmaktadır. Puanın yükselmesi; “zamanın daha iyi yönetildiği” anlamına gelmektedir. Türkiye’de yapılan geçerlilik ve güvenirlik çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı 0,87,

Zaman Planlaması bölümü için 0,88, Zaman Tutumları bölümü için 0,66 ve Zaman Harcattırıcılar boyutu için ise 0,47 bulunmuştur (86). Ölçek kullanım izni alınmıştır (EK-5). Bu araştırmada Zaman Yönetimi Ölçeğinin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı aşağıdaki tabloda (Tablo 3.1.) verilmiştir.

Tablo 3.1. Zaman Yönetimi Ölçeği Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri
Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	16	0.853
Zaman Tutumları	7	0.600
Zaman Harcattırıcılar	4	0.401
Toplam	27	0.841

Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama) Boyutu; Zamanın uzun ve kısa dönemler için planlamanın nasıl yapıldığını ölçmektedir. Kişinin günlük ya da haftalık gibi kısa veya daha uzun dönemleri planlayıp planlamadığı, bu planlarda yer alan amaçlar, öncelikler ve bunların netliği değerlendirilmektedir. Bu boyutta; sadece 16. madde ters, diğer maddeler düz puanlanmaktadır. Bu boyuttan yüksek puan alınması kısa ve uzun dönemler için iyi bir planlama yapıldığını göstermektedir.

Zaman Tutumları Boyutu; Kişinin zamanı nasıl kullandığına ilişkin davranış, yaklaşım ve tutumlarını ölçmektedir. Zamanı kullanma biçimine yönelik olarak kişinin kendi yeterliliğinin farkında olup olmadığına, zamanı yönetmede başarı düzeyine, karar alma becerisine ve öncelikli işleriyle ne düzeyde meşgul olduğuna ilişkindir. Boyutta; 2., 6. ve 7. maddeler ters, 1., 3., 4. ve 5. maddeler düz puanlanmaktadır. Boyuttan yüksek puan alınması bireyin zaman tutumunun olumlu olduğunu göstermektedir.

Zaman Harcattırıcılar Boyutu; Kişinin zamanını verimsiz harcamasına yol açan zaman tuzaklarına ilişkin bir ölçüm yapmaktadır. Bireyin iş yerinde görevi ile özel işleri arasında dengeyi sağlayıp sağlamadığı, gereksiz işlerle meşgul olup olmadığı, görevi ile ilgili rutin işlerini zamanında yapıp yapmadığını değerlendirmektedir. Bu boyutta yer alan 4 madde ise ters puanlanmaktadır. Bu boyuttan alınan puan yüksekliği, kişinin zaman tuzaklarına düşmeme konusunda daha dikkatli olduğunu göstermektedir.

3-Yönetmel Stres Ölçeği (EK-11)

Ertekin tarafından 1993 yılında oluşturulan Yönetmel Stres Ölçeği; 6 boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır (5). Bu boyutların; Genel alt boyutunda 11, Yönetim alt boyutunda 5, İş alt boyutunda 8, Vatandaş alt boyutunda 6, İlişki alt boyutunda 4, İşyeri alt boyutunda 6 madde bulunmaktadır. 5'li Likert ölçeğine göre; Asla stres yaratmaz:1, Seyrek olarak stres yaratır:2, Bazen stres yaratır:3, Sık sık stres yaratır:4, Daima stres yaratır:5 şeklinde puanlanmaktadır. Duymaz tarafından 1999 yılında hemşirelikte geçerlik güvenilirliği yapılmıştır (6). Değerlendirme ölçekten alınan toplam puan üzerinden yapılmakta olup 40 ila 200 arasındadır. Toplam puanın artışı stres düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek ölçeğin iç tutarlılık madde analizi sonucundaki korelasyon değerleri 0.32-0.63 arasında değişmekte ve bütün maddeler $p \leq 0.00$ düzeyinde tutarlı tespit edilmiştir. Bölünmüş test çözümüleme yöntemine göre Sperman-Brown kat sayısı ve Gutman Split-half kat sayısı hesaplanmış, birinci bölümün α kat sayısı 0.86, ikinci bölümün α katsayısı 0.86 olarak saptanmıştır. Tüm ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0.91, Gutman Split-half kat sayısı 0.83, Sperman-Brown Kat sayısı 0.83'tür (6). Ölçek kullanım izni alınmıştır (EK-6). Bu araştırmada Yönetmel Stres Ölçeğinin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı aşağıda ki tabloda (Tablo 3.2.) verilmiştir.

Tablo 3.2. Yönetmel Stres Ölçeği Cronbach Alpha Güvenirlik Değerleri

Alt Boyutlar	Maddeler	Madde Sayısı	Minimum	Maximum	Cronbach Alpha Değer
Genel	1,2,3,4,6,8,15,17,18,23,28	11	11	55	0.858
Yönetim	7,24,25,32,40	5	5	25	0.745
İş	9,12,13,14,33,34,38,39	8	8	40	0.813
Vatandaş	5,19,20,21,22,26	6	6	30	0.848
İlişki	29,30,31,35	4	4	20	0.785
İşyeri	10,11,16,27,36,37	6	6	30	0.785
Toplam	Bütün Maddeler	40	40	200	0.956

4- Yaşam Doyumu Ölçeği (EK-12)

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin 1985 yılında Yaşam Doyumu Ölçeğini geliştirmişlerdir (23). Özgün ölçek İngilizcedir. Tek faktörlü yapıda ve 5 maddeden oluşmaktadır. Türkiye koşullarında geçerlik ve güvenilirliğini 1991 yılında Köker, 1993 yılında Yetim ve 2016 yılında da Dağlı, Gököl tarafından yapılmıştır. Dağlı ve Gököl

çalışmasında İngilizce ve Türkçe formun aynı anlamı taşıyıp taşımadığını belirleyebilmek için ölçekleri iki hafta arayla bir grup öğretmene uygulamış, Pearson Korelasyon Katsayısını 0,92 olarak bulmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık değeri 0,88 ve test- tekrar test güvenilirliği 0,97’dir (22). Ölçek bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumunu belirleyebilmek amacıyla Likert tipte geliştirilmiştir. Ölçekteki maddeler; “1: Hiç katılmıyorum, 2: Çok az katılıyorum, 3: Orta düzeyde katılıyorum, 4: Büyük oranda katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum” olarak puanlandırılmaktadır. Ölçek kullanım izni alınmıştır (EK-7). Bu araştırmada Yaşam Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı aşağıdaki tabloda (Tablo 3.3.) verilmiştir.

Tablo 3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Minimum	Maximum	Cronbach Alpha Değeri
Yaşam Doyumu Ölçeği	5	5	25	0.865

3.6. Verilerin Toplanması

Veriler, 15 Ocak 2020- 13 Nisan 2020 tarihleri arasında Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi’nde çalışan görevli yönetici hemşirelerden toplanmıştır. Araştırmanın ön test verileri eğitim öncesinde, ara test verileri uygulamadan bir hafta sonra ve son test verileri ise ara testten bir ay sonra toplanmıştır.

Ön test, eğitimden önce deney ve kontrol grubuna araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile hemşirelerden izin alındıktan sonra Kişisel Bilgi Formu, Zaman Yönetimi Ölçeği, Yönetmel Stres Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği verilerek cevaplandırmaları istenmiştir. Veriler hafta içi mesai saatlerinde hemşirelerin müsait olduğu zamanlarda kliniklerde araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Ara test, deney grubunun eğitimi tamamlandıktan bir hafta sonra yüz yüze görüşme yöntemi ile deney ve kontrol grubu hemşirelerinden Zaman Yönetimi Ölçeğini, Yönetmel Stres Ölçeğini ve Yaşam Doyumu Ölçeğini cevaplandırmaları istenmiştir. Veriler hafta içi mesai saatlerinde hemşirelerin müsait olduğu zamanlarda kliniklerde araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Son test, ara testten bir ay sonra Koronavirüs (Covid-19) Tedbirleri Kapsamında 3 Nisan 2020 tarihli ve 6235 sayılı genelgeye istinaden online olarak

toplanmıştır. Deney ve kontrol grubu hemşireleri Kişisel bilgi Formunu, Zaman Yönetimi Ölçeğini, Yöneltil Stres Ölçeğini ve Yaşam Doyumu Ölçeğini uygun olduğu saatlerde doldurmuştur. Kişisel Bilgi Formu, Zaman Yönetimi Ölçeği, Yöneltil Stres Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği Google Forms'ta hazırlanmış, cevaplandırma linki yönetici hemşirelerin cep telefonlarına gönderilmiştir. Yönetici hemşireleri eşleştirebilmek için Kişisel Bilgi Formu son testte de uygulanmıştır.

3.7. Hemşirelik Girişimi

Girişim, Yapılandırıcı öğretim yöntem ve tekniklerine göre zaman yönetimi eğitimi hazırlanmıştır. Eğitim Planında yönetici hemşirelere belirlenen haftalarda ve günlerde araştırmacı tarafından zaman yönetimi eğitiminin verilmesi planlanmıştır. Eğitimin amacı, görevli yönetici hemşirelerin zaman yönetimi becerilerini arttırarak yöneltil stres düzeyini azaltabilmek ve yaşam doyumunu arttırabilmektir.

Örneklemedeki deney grubuna alınan yönetici hemşireler üç gruba ayrılmıştır. Eğitim gün aşırı olacak şekilde haftada üç gün yapılmıştır. Her bir gün için 2 seans eğitim verilmiştir. Eğitimler hafta içi yönetici hemşirelerin uygun olduğu günlerde ve saatlerde, Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde uygun görülen eğitim salonlarında 15- 20 kişilik gruplar şeklinde yapılmıştır. Her grup için belirlenen eğitim süresi 4,5 saat olup, bu süre 45 dakikalık 6 seansa ayrılmıştır.

Kontrol Grubuna; Ön test- Ara test- Son test uygulanmış, izlem süresi boyunca herhangi bir eğitim yapılmamıştır.

3.7.1. Girişim Materyali (EK-8)

Zaman Yönetimi Eğitim Programı

Eğitim planı, yapılandırıcı öğretim yöntem ve tekniklerine göre hazırlanmıştır.

Öğretme Öğrenme Yöntem ve Teknikleri

Anlatım, örnek olay, uygulama çalışmaları, tartışma, yorumlama, grup tartışması, gösteri, beyin fırtınası, probleme dayalı öğrenme, soru cevap, drama, rol-play kullanılmıştır.

Kullanılan Eğitim Teknolojileri-Araç, Gereçler

Hikâye, Fıkra, Resim, Karikatür, Projeksiyon, Örnek olay kullanılmıştır.

Zaman Yönetimi Eğitim İçeriği

- A. Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetiminin Önemi
- B. Zaman ve Zaman Yönetimi Kavramı ve Çeşitleri
- C. Yönetimde Zaman Tuzakları
- D. Zaman Yönetimi Teknikleri
 1. Hedef belirleme
 2. Zaman analizi
 3. Önceliklerin belirlenmesi
 4. Günlük planlama ve programlama
 5. Pareto ilkesi
 6. En verimli zamandan en iyi şekilde yararlanma
 7. Masa düzeni ve dosyalama sistemi
 8. Yetki verme
 9. Ertelemeyi engelleme
 10. Hayır demeyi öğrenme
 11. Etkin iletişim
 12. Stresin üstesinden gelme
 13. Kesintilerin önlenmesi
 14. Bellek eğitimi
 15. Yöneticinin kendini yönetmeyi bilmesi

3.8. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri

Yapılandırmacı öğretim modeline göre hazırlanmış Zaman Yönetimi Eğitimi

Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri

Yönetici Hemşirelerin Yönetimsel Stres ve Yaşam Doyumu düzeyleri

Araştırmanın Kontrol Değişkenleri

Yönetici Hemşirelerin medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, çalıştığı birim, yaşı, hizmet yılı, yöneticilik yılı

Tablo 3.4. Kontrol Değişkenlerinin Dağılımı

Kontrol Değişkenleri	Deney grubu (n=50)		Kontrol Grubu (n=58)		Testler ^a ve *	Önemlilik p Değeri
	Sayı	%	Sayı	%		
Medeni Durum						
Evli	46	92.0	48	82.8	$X^2= 2.033$	p=0.154
Bekar/Boşanmış	4	8.0	9	17.2		
Çocuk Sayısı						
Yok- 1	6	13.6	14	29.2	$X^2= 3.254$	p=0.071
İki ve üzeri	38	86.4	9	70.8		
Eğitim Düzeyi						
Lise/ Ön lisans	6	12.0	5	8.6	$X^2= 0.335$	p=0.846
Lisans	39	78.0	47	81.0		
Yüksek Lisans	5	10.0	6	10.3		
Çalıştığı Birim						
İdari birim	10	20.0	8	13.8	$X^2= 2.175$	p=0.337
Servis	24	48.0	36	62.1		
Özel birimler						
(Yoğun Bakım, Ameliyathane vb.)	16	32.0	14	24.1		
X± SD						
Yaş	39.68± 5.51		40.48±4.8		t=-0.808	p=0.421
Hizmet Yılı	17.40± 7.21		18.68±5.04		t=-1.088	p=0.292
Yöneticilik Yılı	6.72±5.58		8.34±6.44		t=-1.388	p=0.168

^a Ki-Kare testi

*Bağımsız Gruplarda t Testi

Tablo 3.4'te görüldüğü gibi kontrol ve deney grubu yönetici hemşirelerin medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, çalıştığı birim, yaş, hizmet yılı ve yöneticilik yılı puan ortalamaları bakımından karşılaştırıldığında, deney ve kontrol grubu arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı saptanmıştır (p>0.05). Bulaş olmaması için deney ve kontrol grubundaki hemşireler farklı illerden alınmıştır. Sonuçlar kontrol değişkenleri yönünden her iki grubun homojen dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

3.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Bu araştırma verilerinin istatistiksel analizi SPSS 25 (Statistical Package For Social Science) paket programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; sayı, standart sapma, yüzde ortalama, bağımsız gruplarda t-testi, Ki-kare, Tekrarlı ölçümlerde varyans analizi testleri kullanılmıştır.

Tablo 3.5. Verilerin Analizinde kullanılan İstatistiksel Yöntemler

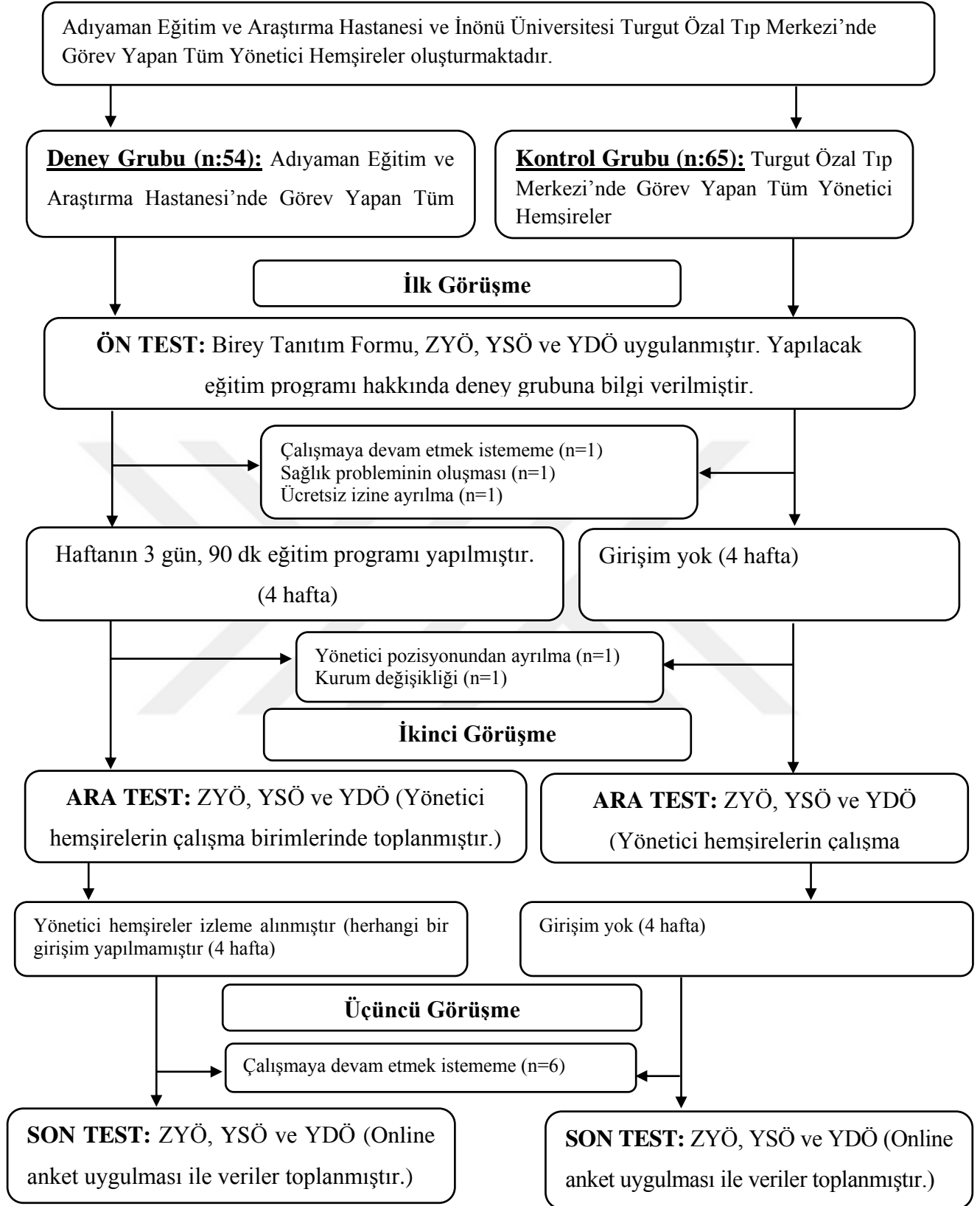
Değişkenler	Kullanılan İstatistik Yöntem
Kişilerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı	Sayı, yüzde, ortalama, standart sapma
İç tutarlılık “İç tutarlılık katsayısı”	Cronbach alfa katsayısı
Deney ve Kontrol Gruplarının Kontrol Değişkenlerinin Karşılaştırılması	Ki kare ve Bağımsız gruplarda <i>t</i> testi
Deney ve kontrol gruplarının eğitim öncesi ve sonrası ön test-ara test-son test grup içi puan ortalamalarının karşılaştırılması	Tekrarlı ölçümlerde varyans analizi
Deney ve kontrol gruplarının ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılması	Bağımsız gruplarda t-testi

3.10. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırma için İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan Etik onay (Karar No:2019/442), Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi’nden yazılı izin alınmıştır (EK-3, EK-4). Katılımcılara; araştırmanın amacı, planı ve elde edilen verilerin nerede kullanılacağına ilişkin bilgi verilerek ‘İnsan Onuruna Saygı’ ilkesi, araştırmada katılımcıların gönüllülüğünün esas alınması ile ‘Özerkliğe Saygı’ ilkesi, kişiye ait bilgilerin gizli tutulacağı ifade edilerek ‘Gizlilik ve Güvenliğin Korunması’ ilkesi, araştırmanın eğitim planına uygun eğitim verilerek ‘Zarar vermeme/Yararlılık’ ilkesi yerine getirilmiştir.

3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği

Araştırmanın sınırlılıkları bulunmamaktadır. Araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar evrene genellenebilir.



Şekil 3.1. Araştırma Planı

ZAMAN YÖNETİMİ EĞİTİM PLANI

1. Seans (Süre:45): Oryantasyon oturumu

Yönetici hemşirelerin zamanlarını etkin kullanımları konusunda düşüncelerinin alınması,

Zaman, zaman yönetimi, zaman çeşitleri, yönetici hemşirelerde zaman yönetiminin önemi, özdenetim ve zaman yönetiminin faydaları anlatılması

2. seans (Süre:45)

Yönetimde zaman tuzaklarının anlatılması, ilgili karikatürler gösterilmesi

Yöneticilerdeki zaman yönetimini etkileyen faktörlerin tartışılması

3. Seans (Süre:45)

Hikâye 1: Zaman Yönetimi (Süre:05), Sorular (Süre:10): zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumuna ilişkin,

Zaman Yönetimi Teknikleri; Hedef belirleme (Süre:10), Önceliklerin Belirlenmesi (Süre:15), Zaman Analizi (Süre:05)

4.Seans (Süre:45)

Zaman Yönetimi Teknikleri; Günlük planlama ve programlama (Süre:10), Pareto ilkesi (Süre:05), Zamanı Programlama en verimli zamandan en iyi şekilde yararlanma (Süre:05), Masa düzeni ve dosyalama sistemi (Süre:10), Yetki Devri (Süre:15);

5. Seans (Süre:45)

Zaman Yönetimi Teknikleri; Ertelemeyi Engelleme (Süre:15)

Hayır Demeyi Öğrenme (Süre:05), Etkin İletişim (Süre:05)

Stresin Üstesinden Gelme (Süre:15), Kesintilerin önlenmesi (Süre:05)

6. Seans (Süre:45)

Zaman Yönetimi Teknikleri; Bellek eğitimi (Süre:05), Yöneticinin Kendini Yönetmeyi Bilmesi (Süre:15),

Zaman Yönetimi Planlama Uygulaması (Süre:25).

Şekil 3.2. Araştırma Uygulama Planı

4. BULGULAR

Bu bölümde, yönetici hemşirelere verilen zaman yönetimi eğitiminin yönetici hemşirelerin yönetsel stres ve yaşam doyumlarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın verilerinden oluşan bulgular sunulmuştur.

Tablo 4.1. Deney ve Kontrol Grubundaki Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı

Kontrol Değişkenleri	Deney grubu (n=50)		Kontrol Grubu (n=58)		Testler ^a ve*	Önemlilik p Değeri
	Sayı	%	Sayı	%		
Cinsiyet						
Kadın	41	82.0	49	84.5	X ² = 0.119	p=0.730
Erkek	9	18.0	9	15.5		
Medeni Durum						
Evli	46	92.0	48	82.8	X ² = 2.033	p=0.154
Bekar/Boşanmış	4	8.0	9	17.2		
Çocuk Sayısı						
Yok- 1	6	13.6	14	29.2	X ² = 3.254	p=0.071
İki ve üzeri	38	86.4	34	70.8		
Eğitim Düzeyi						
Lise/ Ön lisans	6	12.0	5	8.6	X ² = 0.335	p=0.846
Lisans	39	78.0	47	81		
Yüksek Lisans	5	10.0	6	10.3		
Çalıştığı Birim						
İdari birim	10	20.0	8	13.8		
Servis	24	48.0	36	62.1	X ² = 2.175	p=0.337
Özel birimler (Yoğun Bakım, Ameliyathane gb.)	16	32.0	14	24.1		
X± SD						
Yaş	39.68 ± 5.51		40.48 ± 4.80		t=-0.808	p=0.421
Hizmet Yılı	17.40 ± 7.21		18.68 ± 5.04		t=-1.088	p=0.292
Kurum Hizmet Yılı	11.04 ± 7.61		15.93 ± 5.84		t=-3.769	p=0.00
Yöneticilik Yılı	6.72 ± 5.58		8.34 ± 6.44		t=-1.388	p=0.168
Haftalık Çalışma süresi	40.34 ± 2.93		40.31 ± 1.66		t=0.66	p=0.948

^a Ki-Kare testi

^a *Bağımsız Gruplarda t Testi

Araştırma kapsamına alınan yönetici hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerinin dağılımı Tablo 4.1.'de verilmiştir. Deney grubundaki yönetici hemşirelerin %82'si kadın, %92'sinin evli, %86,4'nün iki ve üzerinde çocuk sahibi

olduğu, %78'nin lisans mezunu olduğu %48'inin serviste çalıştığı ve 39.68±5.51 yaş ortalamasına, 17.40±7.21 hizmet yılına, 11.04±7.61 kurum hizmet yılına, 6.72 ±5.58 yöneticilik yılına, 40.34±2.93 haftalık çalışma saatine sahip olduğu görülmektedir.

Kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin %84.5'nin kadın, %82.8'nin evli, %70,8'nin iki ve üzerinde çocuk sahibi olduğu, %81'nin lisans mezunu olduğu %62'nin serviste çalıştığı ve 40.48±4.80 yaş ortalamasına, 18.68±5.04 hizmet yılına, 15.93±5.84 kurum hizmet yılına, 8.34±6.44 yöneticilik yılına, 40.31±1.66 haftalık çalışma saatine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Deney ve Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Ön Test Zamanı Etkin Kullanma Durumları ve Nedenlerinin Dağılımı

	Deney grubu (n=50)		Kontrol Grubu (n=58)		Testler ^a X ²	Önemlilik p Değeri
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
Zamanı Etkin Kullanma Durumları						
Evet	37	74.0	47	81.0	X ² = 0.769	p=0.381
Hayır	13	26.0	11	19.0		
Zamanı Etkin Kullanma Nedenleri*						
Üzerime düşen işleri yetiştirebiliyorum	10	27.0	7	14.9	X ² =6.467	p=0.263
Planlama yapıyorum	10	27.0	8	17.0		
Hızlı ve pratigim.	1	2.7	1	2.1		
Yoğun çalışıyorum	0	0	1	2.3		
Yapmak istediğim her şeye zaman ayırabiliyorum	0	0	4.3	2.3		
Gerekçe göstermedi.	16	43.2	27	57.4		
Zamanı Etkin Kullanmama Nedenleri*						
İş yoğunluğu	5	38.5	6	54.5	X ² =7.644	p=0.106
Görev dışı işler, angarya iş	5	38.5	2	28.6		
Plansız çalışma	1	7.7	0	0		
Hasta olduğum için	0	0	1	9.1		
Gerekçe göstermedi.	2	15.4	4	36.4		

* Hemşirelerin kendi ifadeleri dikkate alınmıştır.

^a Ki-Kare testi

Araştırma grubuna alınan yönetici hemşirelerin eğitim öncesi zamanı etkin kullanma dağılımı ve nedenleri Tablo 4.2'de verilmiştir. Zamanı etkin kullanma durumları ve zamanı etkin kullanma nedenleri bakımından gruplar arasında önemli bir fark belirlenmemiştir (p=0.381) (p=0.263). Deney grubunun %74'ü, zamanlarını etkin

kullandıklarını, etkin kullanma nedenleri olarak %27'si üzerine düşen işleri yetiştirebildiğini ve %27'si planlama yaptığını, etkin kullanmama nedenleri olarak da %38.5'i iş yoğunluğu, %38.5'i görev dışı işler olarak belirtmişlerdir.

Kontrol grubunun %81'i, zamanlarını etkin kullandıklarını, etkin kullanma nedenleri olarak %17'si planlama yaptığını, etkin kullanmama nedenleri olarak da %54.5'i iş yoğunluğu olarak belirtmişlerdir.

Tablo 4.3. Deney ve Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Eğitim Sonrası Zamanı Etkin Kullanma Durumları ve Nedenlerinin Dağılımı

	Deney grubu (n=50)		Kontrol Grubu (n=58)		Testler ^a X ²	Önemlilik p Değeri
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
Zamanı Etkin Kullanma Durumları						
Evet	43	86.0	46	79.3	X ² = 0.829	p=0.363
Hayır	7	14.0	12	20.7		
Zamanı Etkin Kullanma Nedenleri*						
Üzerime düşen işleri yetiştirebiliyorum	2	4.7	13	27.7	X ² = 19.818	p=0.000
Planlama yapıyorum	37	86.0	21	44.7		
Zamanın değerli olduğunu düşünüyorum	2	4.7	1	2.1		
Gerekçe göstermedi.	2	4.7	12	25.5		
Zamanı Etkin Kullanmama Nedenleri*						
İş yoğunluğu ve Stres	4	57.1	7	63.6	X ² = 4.133	p=0.247
Görev dışı işler, angarya iş	2	28.6	0	0		
Hasta olduğum için	0	0	1	9.1		
Gerekçe göstermedi.	1	14.3	3	16.6		

* Hemşirelerin kendi ifadeleri dikkate alınmıştır.

^a Ki-Kare testi

Araştırma grubuna alınan yönetici hemşirelerin eğitim sonrası zamanı etkin kullanma dağılımı ve nedenleri Tablo 4.3'te verilmiştir. Zamanı etkin kullanma durumları bakımından gruplar benzer bulunmuştur (p=0.363). Zamanı etkin kullanma nedenleri bakımından gruplar arasında önemli bir fark belirlenmiştir (p=0.000). Deney grubunun %86'sı, zamanlarını etkin kullandıklarını, etkin kullanma nedenleri olarak %86'sı planlama yaptığını, etkin kullanmama nedenleri olarak da %57.5'i iş yoğunluğu ve stres olarak belirtmişlerdir.

Kontrol grubunun %79.3'ü, zamanlarını etkin kullandıklarını, etkin kullanma nedenleri olarak %44.4'ü planlama yaptığını, etkin kullanmama nedenleri olarak da %63.6'ı iş yoğunluğu ve stres olarak belirtmişlerdir.

Tablo 4.4. Deney ve Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Daha Önce Zaman Yönetimi Eğitimi Alma Durumlarının Dağılımı

Zaman Yönetimi Eğitimi Alma Durumları	Deney Grubu (n=50)		Kontrol Grubu (n=58)		Testler ^a X ²	Önemlilik p Değeri
	Sayı	%	Sayı	%		
Zaman Yönetimi Eğitimi Alma						
Evet	9	18.0	7	14.8	X ² =0.748	p=0.387
Hayır	41	82.0	51	87.9		
Zaman Yönetimi Eğitimi Alma sayısı*						
Bir	0	0	1	0.40	X ² =3.200	p=0.202
İki	2	28.57	3	0.60		
Üç	2	28.57	0	0		
Hatırlamayan	3	42.85	1	0.40		
Zaman Yönetimi Eğitim Türü**						
Hizmet içi	5	33.33	5	26.31		
Okul	3	20.0	3	15.78		
Kurs	3	20.0	3	15.78		
Oryantasyon	2	13.33	3	15.78		
Kitap/dergi	1	6.66	1	5.26		
Bireysel Araştırma	1	6.66	3	15.78		

*Cevap veren hemşire sayısı üzerinden hesaplanmıştır.

**Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

^a Ki-Kare testi

Deney grubunun %82'si, kontrol grubunun %87.9'u daha önce zaman yönetimi eğitimi almamıştır. Daha önce zaman yönetimi eğitim alma durumları bakımından gruplar arasında önemli bir fark yoktur (p>0.05). Grupların Eğitim alma sayısı ve Eğitim türü Tablo 4. 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4.5. DeneY Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres, Yaşam Doyumu Ölçeklerinin Ön Test, Ara test, Son Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ön Test X±SD	Ara test X±SD	Son Test X±SD	Testler * F	Önemlilik p Değeri
Zaman Yönetimi					
Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	57.58±8.93a	61.26±9.03b	62.18±6.95c	F=13.745	p=0.000
Zaman Tutumları	25.04±4.14a	25.66±3.52b	26.34±3.10c	F=4.533	p=0.013
Zaman Harcattırıcılar	14.88±2.55	14.86±2.61	15.04±2.80	F=0.154	p=0.858
Toplam Puan	97.50±11.92a	101.80±12.45b	103.84±9.98c	F=15.147	p=0.000
Yönetmel Stres					
Genel	26.42±8.91a	25.86±7.71b	24.26±7.28c	F=2.802	p=0.066
Yönetim	12.28±4.04 ^a	12.72±4.04 ^b	11.46±3.52 ^c	F=3.554	p=0.038
İş	23.60±6.54	23.28±6.10	22.26±5.84	F=1.844	p=0.164
Vatandaş	13.76±5.27 ^a	13.46±4.32 ^b	12.40±3.63 ^c	F=5.034	p=0.026
İlişki	10.10±3.54 ^a	10.28±3.12 ^b	8.98±2.67 ^c	F=4.845	p=0.014
İşyeri	13.02±4.64	13.34±4.56	12.76±4.46	F=0.608	p=0.546
Toplam Puan	99.18±28.35	98.90±25.88	92.12±24.15	F=4.170	p=0.018
Yaşam Doyumu					
Puan	16.96±4.70	16.84±4.05	16.54±4.08	F=0.494	p=0.586

* Tekrarlı Ölçümlerde Varyans Analizi

a, b,c: Bonferroni Testi ile alt grup karşılaştırmaları yapılmıştır.

DeneY grubundaki yönetici hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu ölçekleri ön test, ara test, son test puan karşılaştırılması Tablo 4.5'te verilmiştir.

Yapılan analizde verilen eğitimin bir sonucu olarak, yönetici hemşirelerin Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan ortalaması ön testte 97.50±11.92, ara testte 101.80±12.45, son testte 103.84±9.98 olarak belirlenmiştir. “Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)” puan ortalaması ön testte 57.58±8.93, ara testte 61.26±9.03, son testte 62.18±6.95 olarak belirlenmiştir. Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanı ve “Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)” alt boyut puan ortalamalarının yükseldiği ve üç puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu tespit edilmiştir (p=0.000). Yönetici hemşirelerin “Zaman Tutumları” alt boyut puan ortalamaları ön testte 25.04±4.14, ara testte 25.66±3.52, son testte 26.34±3.10 olarak belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin ön test ile ara test ve son test arasında “Zaman Tutumları” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe arttığı ve ön test puanı ile son test puan arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu saptanmıştır (p=0.013).

“Zaman Harcattırıcıları” alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak önemli bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Yönetici hemşirelerin Yönetimsel Stres Ölçeği toplam ön test puan ortalaması 99.18 ± 28.35 , ara test puan ortalaması 98.90 ± 25.88 , son test puan ortalaması 92.12 ± 24.15 olarak tespit edilmiştir. Yönetici hemşirelerin Yönetimsel Stres Ölçeği toplam ön test puan ortalamasının en yüksek olduğu, ara test ve son testte düştüğü ve üç puan arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu görülmektedir ($p=0.018$). “Genel” alt boyutu ön test puan ortalaması 26.42 ± 8.91 , ara test puan ortalaması 25.86 ± 7.71 , son test puan ortalaması 24.26 ± 7.28 olarak tespit edilmiştir. “Yönetim” alt boyutu ön test puan ortalaması 12.28 ± 4.04 , ara test puan ortalaması 12.72 ± 4.04 , son test puan ortalaması 11.46 ± 3.52 olarak tespit edilmiştir. “İlişki” alt boyutu ön test puan ortalaması 10.10 ± 3.54 , ara test ortalaması 10.28 ± 3.12 , son test ortalaması 8.98 ± 2.67 olarak tespit edilmiştir. “Vatandaş” alt boyutu ön test puan ortalaması 13.76 ± 5.27 , ara test ortalaması 13.46 ± 4.32 , son test ortalaması 12.40 ± 3.63 olarak belirlenmiştir. “Yönetim”, “İlişki”, “Vatandaş” ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu saptanmıştır ($p=0.038$) ($p=0.014$) ($p=0.026$). Yönetici hemşirelerin Yönetimsel Stres Ölçeği “Genel” alt boyutu, “İş” alt boyutu, “İşyeri” alt boyutu ön test puanı, ara test puanı ve son test puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Yönetici hemşirelerin Yaşam Doyum Ölçeği ön test puanı, ara test puanı ve son test puanı ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.6. Kontrol Grubundaki Yönetici Hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres, Yaşam Doyumu Ölçeğinin Ön Test, Ara test, Son Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ön Test X±SD	Ara test X±SD	Son Test X±SD	Testler* F	Önemlilik p Değeri
Zaman Yönetimi					
Zaman Planlaması					
(Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	56.08±10.04	56.25±9.82	57.39±9.14	F=5.484	p=0.055
Zaman Tutumları	24.68±3.00	24.65±3.03	24.27±2.97	F=2.957	p=0.078
Zaman Harcattırıcılar	15.12±2.69	15.17±2.48	14.77±2.97	F=2.534	p=0.103
Toplam Puan	95.89±12.84	96.08±12.52	96.44±12.29	F=0.489	p=0.614
Yönetmel Stres Ölçeği					
Genel	26.70±6.92a	27.65±7.48b	29.05±6.47c	F=7.255	p=0.006
Yönetim	12.75±4.06	13.00±4.04	13.46±3.42	F=2.474	p=0.115
İş	23.98±5.45a	25.32±5.78b	25.24±4.66c	F=6.809	p=0.002
Vatandaş	13.74±4.67	13.94±4.52	14.43±3.82	F=2.435	p=0.112
İlişki	10.08±3.49a	10.34±3.51b	11.12±2.62c	F=5.982	p=0.013
İşyeri	14.27±4.04	14.51±4.21	15.00±3.29	F=1.874	p=0.173
Toplam Puan	101.55±25.11a	104.79±25.76b	108.31±20.38c	F=5.491	p=0.015
Yaşam Doyumu					
Puan	15.27±3.48	15.15±3.40	13.55±2.68	F=18.644	p=0.000

* Tekrarlı Ölçümlerde Varyans Analizi
a, b, c: Bonferroni Testi ile alt grup karşılaştırmaları yapılmıştır.

Kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin zaman yönetimi, yönetmel stres ve yaşam doyumu ölçekleri ön test, ara test, son test puan karşılaştırılması Tablo 4.6’da verilmiştir.

Yönetici hemşirelerin ön test ile ara test ve son test arasında Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan, “Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)”, “Zaman Tutumları” ve “Zaman Harcattırıcıları” alt boyutları arasında önemli bir fark bulunamamıştır (p>0.05).

Yönetici hemşirelerin Yönetmel Stres Ölçeği toplam ön test ortalaması 101.55±25.11, ara test puan ortalaması 104.79±25.76, son test puan ortalaması 108.31±20.38 olduğu tespit edilmiştir. “İlişki” alt boyutu ön test puan ortalaması 10.08±3.49, ara test puan ortalaması 10.34±3.51, son test puan ortalaması 11.12±2.62 olarak belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin Yönetmel Stres Ölçeği toplam ve “İlişki” alt boyutu puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu saptanmıştır (p=0.013). “Genel” alt boyut ön test puan ortalaması 26.70±6.92, ara test puan ortalaması 27.65±7.48, son test puan ortalaması 29.05±6.47 olarak tespit edilmiştir.

“İş” alt boyutu ön test puan ortalaması 23.98±5.45, ara test puan ortalaması 25.32±5.78, son test puan ortalaması 25.24±4.66 olarak tespit edilmiştir. “Genel” ve “İş” alt boyutlarının ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu saptanmıştır (p=0.006) (p=0.002).

Yönetici hemşirelerin Yaşam Doyumu Ölçeği ön test puan ortalaması 15.27±3.48, ara test puan ortalaması 15.15±3.40, son test puan ortalaması 13.55±2.68 olarak tespit edilmiştir. Yönetici hemşirelerin yaşam doyumu ölçeği puanlarının gittikçe düştüğü, ön test puan ortalaması ile son test puan ortalaması arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu saptanmıştır (p=0.000).

Tablo 4.7. Deney ve Kontrol Grubunun Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu Ön Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Deney Grubu (n=50) X±SD	Kontrol Grubu (n=58) X±SD	İstatistiksel Test*	Önemlilik p Değeri
Zaman Yönetimi				
Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	57.58±8.93	56.08±10.04	t=0.811	p=0.419
Zaman Tutumları	25.04±4.14	24.68±3.00	t=0.508	p=0.613
Zaman Harcattırıcılar	14.88±2.55	15.12±2.69	t=-0.474	p=0.636
Toplam Puan	97.50±11.92	95.89±12.84	t=0.669	p=0.505
Yönetmel Stres				
Genel	26.42±8.91	26.70±6.92	t=-1.188	p=0.851
Yönetim	12.28±4.04	12.75±4.06	t=-0.611	p=0.542
İş	23.60±6.54	23.98±5.45	t=-0.331	p=0.741
Vatandaş	13.76±5.27	13.74±4.67	t=0.019	p=0.985
İlişki	10.10±3.54	10.08±3.49	t=0.020	p=0.984
İşyeri	13.02±4.64	14.27±4.04	t=-1.501	p=0.136
Toplam Puan	99.18±28.35	101.55±25.11	t=-0.461	p=0.646
Yaşam Doyumu				
Puan	16.96±4.70	15.27±3.48	t=2.0.85	p=0.040 d=0.415**

*Bağımsız Gruplarda t Testi

** Etki Büyüklüğü Cohen d(%95 CI)

Deney ve Kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu Ölçekleri ön test puan karşılaştırılması Tablo 4.7’de verilmiştir.

Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan, “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)”, “Zaman Tutumları”, “Zaman Harcattırıcıları” alt boyutları arasında önemli bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Yönetimsel Stres Ölçeği toplam puan ve “Genel”, “Yönetim”, “İş”, “Vatandaş”, “İlişki”, “İşyeri” alt boyutları arasında önemli bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; Yaşam Doyumu Ölçeği deney grubu ön test puan ortalaması 16.96 ± 4.70 , kontrol grubu ön test puan ortalaması 15.27 ± 3.48 olarak tespit edilmiştir. Yönetici hemşirelerin Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalaması arasında önemli bir fark belirlenmiştir ($p=0.040$). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında ön test Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalaması küçük düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.415$) olan önemli bir farklılık bulunmuştur. Deney ve kontrol grubu arasında bulaş olmaması için farklı illerden alınmıştır.

Tablo 4.8. Deney ve Kontrol Grubunun Zaman Yönetimi, Yönetimsel Stres ve Yaşam Doyumu Ara Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Deney Grubu (n=50) X±SD	Kontrol Grubu (n=58) X±SD	İstatistiksel Test* t Değeri	Önemlilik p Değeri	Etki Büyüklüğü Cohen d (%95CI)**
Zaman Yönetimi					
Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	61.26±9.03	56.25±9.82	t=2.737	p=0.007	0.533
Zaman Tutumları	25.66±3.52	24.65±3.03	t=1.592	p=0.114	
Zaman Harcattırıcılar	14.88±2.62	15.17±2.48	t=-0.519	p=0.554	
Toplam Puan	101.80±12.45	96.08±12.52	t=2.370	p=0.020	0.461
Yönetimsel Stres					
Genel	25.86±7.71	27.65±7.48	t=-1.225	p=0.223	
Yönetim	12.72±4.04	13.00±4.04	t=-0.359	p=0.720	
İş	23.28±6.10	25.32±5.78	t=-1.787	p=0.077	
Vatandaş	13.46±4.32	13.94±4.52	t=-0.571	p=0.569	
İlişki	10.28±3.12	10.34±3.51	t=-0.101	p=0.920	
İşyeri	13.34±4.56	14.51±4.21	t=-1.393	p=0.167	
Toplam Puan	98.90±25.88	104.79±25.76	t=-1.183	p=0.240	
Yaşam Doyumu					
Puan	16.84±4.05	15.15±3.40	t=2.347	p=0.21	

*Bağımsız Gruplarda t Testi

** İstatistiksel olarak anlamlı fark belirlenenler için hesaplanmıştır.

Deney ve Kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu ölçekleri ara test puan karşılaştırılması Tablo 4.8’de verilmiştir.

Yönetici hemşirelerin “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)” ara test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; deney grubu ara test puan ortalaması 61.26 ± 9.03 , kontrol grubu ara test puan ortalaması 56.25 ± 9.82 olarak tespit edilmiştir. “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)” deney ve kontrol grubu arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($p=0.007$). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında ara test “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)” orta düzeyde etki değeri (eta squared = 0.533) olan önemli bir farklılık belirlenmiştir.

Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan ara test ortalaması deney grubu 101.80 ± 12.45 , kontrol grubu 96.08 ± 12.52 olarak tespit edilmiştir. Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan ara test ortalaması arasında önemli bir fark belirlenmiştir ($p=0.020$). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında ara test Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanda küçük düzeyde etki değeri (eta squared = 0.461) önemli bir farklılık belirlenmiştir.

Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin ara test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; “Zaman Tutumları”, “Zaman Harcattırıcıları” alt boyutları, Yönetmel stres ölçeği toplam puan ve “Genel”, “Yönetim”, “İş”, “Vatandaş”, “İlişki”, “İşyeri” alt boyutları ve Yaşam Doyumu Ölçeği toplam puanı arasında ise önemli bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.9. Deney ve Kontrol Grubunun Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu Son Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Deney Grubu (n=50) X±SD	Kontrol Grubu (n=58) X±SD	İstatistiksel Test* t Değeri	Önemlilik p Değeri	Etki Büyüklüğü Cohen d(%95CI)**
Zaman Yönetimi					
Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	62.18±6.95	57.39±9.1	t=3.022	p=0.003	d=0.604
Zaman Tutumları	26.34±3.10	24.27±2.97	t=3.524	p=0.001	d=0.685
Zaman Harcattırıcılar	15.32±2.54	14.77±2.60	t=1.095	p=0.276	
Toplam Puan	103.84±9.98	96.44±12.29	t=3.394	p=0.001	d=0.660
Yönetmel Stres					
Genel	24.26±7.28	29.05±6.47	t=-3.619	p=0.000	d=0.705
Yönetim	11.46±3.52	13.46±3.42	t=-2.992	p=0.003	d=0.582
İş	22.26±5.84	25.24±4.66	t=-2.946	p=0.004	d=0.572
Vatandaş	12.40±3.63	14.43±3.82	t=-2.816	p=0.006	d=0.549
İlişki	8.98±2.67	11.12±2.62	t=-4.189	p=0.000	d=0.814
İşyeri	12.76±4.46	15.00±3.29	t=-2.992	p=0.003	d=0.582
Toplam puan	92.12±24.15	108.31±20.38	t=-3.778	p=0.000	d=0.736
Yaşam Doyumu					
Puan	16.84±3.85	13.55±2.68	t=5.065	p=0.000	d=1.012

*Bağımsız Gruplarda t Testi

** İstatistiksel olarak anlamlı fark belirlenenler için hesaplanmıştır.

Deney ve Kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin Zaman Yönetimi, Yönetmel Stres ve Yaşam Doyumu ölçekleri son test puan karşılaştırılması Tablo 4.9’da verilmiştir.

Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin son test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; Zaman Yönetimi Ölçeği toplam son test puan ortalaması deney grubu 103.84±9.98, kontrol grubu 96.44±12.29 olarak tespit edilmiştir. “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)” deney grubu son test puan ortalaması 62.18±6.95, kontrol grubu son test puan ortalaması 57.39±9.1 olarak tespit edilmiştir. “Zaman Tutumları” deney grubu son test puan ortalaması 26.34±3.10, kontrol grubu son test puan ortalaması 24.27±2.97 olarak tespit edilmiştir. Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan, “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)”, “Zaman Tutumları” arasında önemli bir fark belirlenmiştir (p=0.001) (p=0.003)

($p=0.001$). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında son test Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanda orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.660$), “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)” orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.604$), “zaman tutumları” orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.685$) olan önemli bir farklılık bulunmuştur. Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin son test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; “Zaman Harcattırıcıları” alt boyutları arasında ise önemli bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin son test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; Yönelimsel stres ölçeği toplam puan deney grubu son test puan ortalaması 92.12 ± 24.15 , kontrol grubu son test puan ortalaması 108.31 ± 20.38 olarak tespit edilmiştir. “Genel” alt boyutu deney grubu son test puan ortalaması 24.26 ± 7.28 , kontrol grubu son test puan ortalaması 29.05 ± 6.47 olarak tespit edilmiştir. “Yönetim” alt boyutu deney grubu son test puan ortalaması 11.46 ± 3.52 , kontrol grubu son test puan ortalaması 13.46 ± 3.42 olarak tespit edilmiştir. “İş” alt boyutu deney grubu son test puan ortalaması 22.26 ± 5.84 , kontrol grubu son test puan ortalaması 25.24 ± 4.66 olarak tespit edilmiştir. “Vatandaş” alt boyutu deney grubu son test puan ortalaması 12.40 ± 3.63 , kontrol grubu son test puan ortalaması 14.43 ± 3.82 olarak tespit edilmiştir. “İlişki” alt boyutu deney grubu son test puan ortalaması 8.98 ± 2.67 , kontrol grubu son test puan ortalaması 11.12 ± 2.62 olarak tespit edilmiştir. “İşyeri” alt boyutu deney grubu son test puan ortalaması 12.76 ± 4.46 , kontrol grubu son test puan ortalaması 15.00 ± 3.29 olarak tespit edilmiştir. Yönelimsel stres ölçeği toplam puan ve “Genel”, “Yönetim”, “İş”, “Vatandaş”, “İlişki”, “İşyeri” alt boyutları puanı arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($p=0.000$) ($p=0.000$) ($p=0.003$) ($p=0.004$) ($p=0.006$) ($p=0.006$) ($p=0.003$). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında son test Yönelimsel Stres ölçeği toplam puanda orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.736$), “Genel” alt ölçekte orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.736$), “Yönetim” alt ölçekte orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.582$), “İş” alt ölçekte orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.572$), “İlişki” alt ölçekte büyük düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.814$), “İşyeri” alt ölçekte orta düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 0.582$) olan önemli bir farklılık bulunmuştur.

Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin son test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; Yaşam Doyumu Ölçeği deney grubu son test puan ortalaması 16.84 ± 3.85 , kontrol grubu son test puan ortalaması 13.55 ± 2.68 olarak tespit

edilmiştir. Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin son test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalaması arasında önemli bir fark bulunmuştur ($p=0.000$). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında son test Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalaması büyük düzeyde etki değeri ($\eta^2 = 1.012$) olan önemli bir farklılık bulunmuştur.



5. TARTIŞMA

Stres, çalışanların sağlığına ve iş performansına zarar verdiği gibi strese bağlı iş gücü kaybı da ciddi bir sorun olarak görülmektedir (1, 3). Hizmet sunum koşulları güç (3, 5, 10) olan hemşirelerin yöneticilikle birlikte stres düzeyi daha da artmaktadır (3, 5). Yönetici hemşirelerin stres düzeyi ile zaman yönetimi arasında ilişki olduğu (12, 16, 83) ve yaşam doyumları ile ilişkili tükenmişlik, depresyon gibi durumlarının etkilendiği farklı araştırmalar tarafından ortaya konmuştur (25–28, 32, 35, 87). Buna karşın zaman yönetimi algısında iyileşme ve zamanı iyi yönetmeye dayalı davranışlardaki gelişmeler hemşirelerde mesleki stresi düşürmektedir. (20, 42, 88). Yönetici hemşirelerin zamanı etkin kullanımında ve strese bağlı iş gücü kayıplarının giderilmesinde zaman yönetimi eğitimi önemli bir rol üstlenebilir. Zaman yönetimi eğitimi alan yönetici hemşirelerde yönetsel stresin azaldığı ve yaşam doyumunun arttığına ilişkin araştırma bulguları, ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırmaya alınan deney grubu yönetici hemşirelerin müdahale sonrasında zamanı etkin kullanma durumlarının arttığı (%86) ve etkin kullanma nedeni olarak büyük bir çoğunluğu (%86'sı) planlama yaptığını belirtmiştir. Zaman planlaması kullanımı açısından eğitim sonrası deney grubunda olumlu gelişme olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2, Tablo 4.3). Deney grubunun Zaman Yönetimi Ölçeği Toplam puanları da artmıştır (Tablo 4.5). Claessens ve arkadaşlarının ile Ghannad ve arkadaşlarının yaptığı çalışma bulguları da bu araştırma ile uyumludur. Claessens ve arkadaşlarının yaptığı incelemede zaman yönetimi davranışlarının algılanan zaman kontrolü ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Zaman yönetimine motive olanların daha iyi zaman analizi yaptıklarını, zaman yönetimi eğitiminin zaman yönetimi davranışlarının kullanımını arttırdığı vurgulanmıştır (35). Yine başka bir çalışmada davranış planlamasının, zaman kontrol algısı üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirlemiştir (88). Zaman yönetimi, rutinleri anlama ve önceliklendirme becerisi içerir ve öz kontrol gerektirir. Etkili bir iş performansı için bunlar ön koşuldur (42, 71, 89). Ghannad ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada zaman yönetimi eğitimi zaman yönetimi becerilerini ve zaman kontrolünü geliştirmiştir (84). Zakaria zaman yönetimi becerisi öğrenme modülü uygulamasında başhemşirelerin işlerindeki önemli faaliyetleri önceliklendirme de beceri geliştirdiklerini çalışma sonuçları ile göstermiştir (90). Hemşirelik rollerini ve sorumluluklarını (iş yükü) güvenli ve zamanında yönetme

yeteneği öğrenilmiş bir süreçtir ve zaman yönetimi becerilerini geliştirmek için destek gerektirir (19, 90, 91). Literatür bulguları desteklemektedir. Zaman yönetimi eğitimi ile bireysel ve örgütsel beklentilerin daha iyi anlaşılması sağlanmış olabilir. Hedeflerin belirlenmesi ile zaman planlamasının doğru hazırlanması, uygulanması ve iyi bir öz kontrol ile hedeflerine ulaşmış olabilirler. Bu durumun zamanlarını etkin kullandıkları algısını arttırdığı kanaatindeyiz. Bu araştırmada yönetici hemşirelerin zamanı etkin kullanma durumları bireylerin ifadeleri ile belirlenmiştir. İzlanda'da yapılan bir araştırmada yönetici hemşirelerin zamanı kullanım alanlarına (etkin kullanma) ilişkin algılarının gerçek duruma uymadığı geçerli verilen yanıtların yarıdan fazlasının (%52) hemşirelerin algılamalarının aksine zamanı görev tanımlarının dışındaki işlerde (telefon, mail, yemek, kişisel zaman, planlı veya plansız toplantıya katılma, iletişim, ulaşım, danışmanlık) harcadıkları belirlenmiştir (14). Bu bağlamda başka çalışmalara rastlanmamış olması objektif değerlendirme imkânını zorlaştırmaktadır. Bu araştırmanın bulguları doğrultusunda zaman yönetimi eğitimi ile zaman yönetimi yapmaya motive oldukları, daha iyi zaman analizi yaptıkları, tutum geliştirebildikleri ve zaman yönetimi becerilerini geliştirdikleri ifade edilebilir. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi zaman yönetimi becerisini artırır.”** hipotezini desteklemektedir.

Bu çalışmada yönetici hemşirelerin eğitim öncesi ve sonrası zamanı etkin kullanmama nedenleri bakımından gruplar benzer bulunmuştur (Tablo 4.2, Tablo 4.3). Araştırma grubuna alınan deney grubu yönetici hemşirelerin ön testte zamanı etkin kullanmama nedenleri olarak deney grubunun %38.5'i, kontrol grubunun %54.5'i iş yoğunluğu olarak belirtmişlerdir. Müdahale sonrasında ise deney grubunun %57.5'i, kontrol grubunun %63.6'sı iş yoğunluğu ve stres olarak belirtmişlerdir (Tablo 4.3). Claessens çalışmasında iş yükünün algılanan zaman kontrolü üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirlemiştir (88). Gunawan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada yönetici hemşirelerin işlerinin kompleks olduğunu vurgulamıştır (17). Nayak hemşirelik mesleğinin çalışma koşullarını, çoğu zaman stresli olarak tanımlamıştır (75). Kelly ve arkadaşları yaptığı çalışmada lider hemşirelerin streslerini ve duygusal gerilimlerini açıkça bulgulamıştır (29). Labrague ve arkadaşlarının yaptığı derlemede çalışmaların yarıdan fazlasının (%59) yönetici hemşirelerin kendilerinden yüksek iş talep edildiğini ve ağır iş yüklerinin olduğunu belirlemiştir (15). İngiltere'de yapılan bir çalışmada da benzer bir bulgu kaydedilmiştir. Yönetici hemşirelerin iş yükünün kronik bir stresör olduğunu ve tüm katılımcılar tarafından belirtildiğini bununla birlikte, akut stresörleri

de şikayetler ve büyük olaylarla ilgilenme olarak belirtilmiştir (87). Literatür araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu araştırmanın son test verileri nisan ayında toplanmıştır. Ülkemizde Mart ayında Covid-19 ilk vaka bildirimini olması (92), Dünya Sağlık Örgütü'nün Mart itibariyle Covid-19'u pandemik kabul etmesi (93) hemşirelerdeki stres ve iş yükünü daha da arttırmış olabilir. Dünya Sağlık Örgütü de 2020 yılında yayınladığı Dünya Hemşirelik Durum Raporunda hemşireliğe özgü olarak güvenli ve insana yakışır çalışma ortamlarının sağlanması, çalışma saatleri ve koşulları ile ilgili düzenleme ve mesleki haklarının desteklenmesi çağrısında bulunmuştur (10). Bu bağlamda yönetici hemşirelerin çalışma saatleri ve koşullarının düzenlenmesinin beraberinde yönetici hemşirelerin bilinçlendirilmesiyle çalışma tarzı değişiklikleri yapılmasının önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Deney grubunun (%82) ve kontrol grubunun (%87.9) büyük bir çoğunluğunun daha önce zaman yönetimi eğitimi almadığı görülmektedir. Daha önce zaman yönetimi eğitim alma durumları açısından gruplar arasında önemli bir fark yoktur (Tablo 4.4). Grupların eğitim alma durumu, sayısı ve eğitim türü Tablo 4.4'te belirtilmiştir. Eroğlu çalışmasında araştırmaya katılan hemşirelerin, çoğunluğunun zaman yönetimi hakkında bilgi almadığını (%71,7) belirtmiştir (94). Araştırma bulguları Eroğlu'nun yaptığı çalışma bulgularıyla uyumludur. Madsen ve arkadaşlarının yapmış olduğu bütünleştirilmiş çalışmada hemşirelik yönetiminin birim içinde yoğunlaştığı ve günlük yönetime odaklandığı, bu nedenle hedef odaklı planlama ile bir yönetim stratejisinin neredeyse tamamen eksik olduğu belirlenmiştir (33). Bu veriler ışığında hemşirelerin zaman yönetimi hakkında yeterince bilgiye sahip olmadığı kanaatini oluşturmaktadır. Etkili zaman yönetimi potansiyel olarak verimliliği artırır, ilerlemeyi teşvik eder, tükenmişliği sınırlar ve hem profesyonel hem de kişisel memnuniyeti artırır (30). Zaman yönetimini iyileştirme çabaları, hemşire verimliliğini artırabilir ve kariyer memnuniyetini de artırabilir.

Zaman yönetimi, zamanı etkili, verimli kullanma çabasıdır ve bireyin zamanını etkin kullanması bireysel ve mesleki yaşamını programlamak için önemli bir araçtır (71). Araştırmada Zaman Yönetimi Ölçeği ve alt boyutlarının ön test puan ortalamaları karşılaştırıldığında deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin puan ortalamaları arasında önemli bir fark olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.7). Ancak müdahale sonrasında deney grubunda, kontrol grubuna göre yönetici hemşirelerin Zaman Yönetimi Ölçeği Toplam puanı ve “Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli

Planlama)’’ alt boyut puan ortalamalarının arttığı ve üç puan arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5, Tablo 4.6 ve Tablo 4.9). Deney grubunda kontrol grubuna göre ön test ile ara test ve son test arasında ‘‘Zaman Tutumları’’ alt boyut puan ortalamalarının gittikçe yükseldiği ve ön test puanı ile son test puanı arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.5, Tablo 4.6). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında son test Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanda, ‘‘Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)’’, ‘‘Zaman Tutumları’’ alt boyutlarında orta düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). Kontrol grubundaki Yönetici hemşirelerin ön test ile ara test ve son test arasında Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan, ‘‘Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)’’ ve ‘‘Zaman Tutumları’’ alt boyutları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.6). Planlama, geleceği zaman dilimlerine bölmek, yapılacak işleri önem ve öncelik sırasına göre zaman dilimlerine yerleştirmektir (41). Litchfield ve Chater yaptığı çalışmada hemşirelerin planlama aşaması mevcut olmadığında, zamanı yönetmesinin zorlaştığını, vardiyası sırasında planları yanlış yerleştirilirse, sıkıntı yaşadıklarını, her şeyi aynı anda yapamadıkları için işlerin aynı anda yapılması gerektiğinde sinirlendiğini bulgulamıştır (91). Planlama, hemşirelik mesleği için elzem görünmektedir. Zaman planlaması boyutu; zamanın uzun ve kısa dönemler için planlamanın nasıl yapıldığını ölçmektedir. Kişinin günlük ya da haftalık gibi kısa veya daha uzun dönemleri planlayıp planlamadığı, bu planlarda yer alan amaçlar, öncelikler ve bunların netliği değerlendirilmektedir (86). Zaman yönetimi, yararlı olacak bazı davranış biçimlerini, tekniklerini benimsemek ve bunları uygulamaya aktarmakla olanaklı olmaktadır (71) Elsabahy ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, zaman yönetimi eğitimi öncesi ve sonrası zaman yönetimi davranışının tüm alanlarında ön test-ara test-son test arasında (planlama, organizasyon, zamanlama ve kontrol) oldukça istatistiksel olarak önemli bir fark olduğunu vurgulamıştır. Çalışılan başhemşirelerin zaman yönetimine ilişkin toplam puanının müdahaleden hemen sonra arttığını ve üç ay sonra hala iyi olduğunu, gözlemlenen farkın istatistiksel olarak önemli olduğunu belirtmiştir (19). Ghannad ve arkadaşlarının başhemşirelerde yaptığı çalışmada deney ve kontrol grubu arasında zaman yönetimi eğitimi müdahalesi sonrasında başhemşirelerde zaman yönetimi tekniği ve zaman kontrolü alanlarında ön test ile bir ay sonra yapılan son test arasında önemli bir fark olduğunu bildirmiştir (84). Bu araştırma bulguları zaman yönetimi eğitimi ile zaman yönetiminin arttığının bildirildiği çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir (19,84). Bu sonucun bireylerin zaman yönetimine dair

İlgileri ve bilgilenimleri arttıkça zaman yönetimi, zaman planlaması yapılmasına ve tutumlarının değiştirilmesine bağlı olabilir. Bu nedenle zaman yönetimi bilgi düzeyi arttıkça zamanın etkin geçirilmesine yönelik beklentiler artmakta, bilgi düzeyi azaldıkça etkin zaman kullanım beklentisi düşmektedir. Xie ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada lisans, yüksek lisans veya üstü eğitimi olan hemşirelik yöneticileri, yalnızca politeknik okulu ve ortaöğretim mezunu olanlardan önemli ölçüde daha yüksek puanlara sahip olduğunu belirtmiştir (79). Bu bulgu, bilgi düzeyinin artması ile kişinin hedef ve önceliklerini belirleyerek hedeflerine gerçekçi bakabilmesi bunun sonucunda kendine güveninin artması ile muhtemelen daha net bir planlama yapabilmesi ve daha iyi programlama davranışı ile ilişkili olabilir. Bu araştırma bulguları doğrultusunda zaman yönetimi eğitimi ile zaman yönetimi tekniklerinin ve zaman kontrolünün geliştirilerek güçlendirilmesi yoluyla yönetici hemşirelerin zaman analizini daha iyi yapabildikleri, bu analize göre zamanı daha iyi planlayabildikleri ve tutum geliştirebildikleri, yönetici hemşirelerde zaman yönetimi becerilerini geliştirdiği ifade edilebilir. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi zaman yönetimi becerisini artırır.”** hipotezini desteklemektedir.

Araştırmada deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test, ara test ve son test “Zaman Harcattırıcıları” alt boyut puan ortalamalarının arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.5, Tablo 4.6, Tablo 4.9). “Zaman Harcattırıcıları” alt boyutu, zaman kaybı olarak adlandırılan kişisel zamanın kötü kullanımı ve alışkanlıklar için kullanılan düşük kalitedeki zaman ile ilgili maddeleri içermektedir (86). Bu maddeler kişinin zamanını verimsiz harcamasına yol açan zaman tuzaklarına ilişkin bir ölçüm yapmaktadır. Bireyin iş yerinde görevi ile özel işleri arasında dengeyi sağlayıp sağlamadığı, gereksiz işlerle meşgul olup olmadığı, görevi ile ilgili rutin işlerini zamanında yapıp yapmadığını değerlendirmektedir. Ghannad ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, hedef ve önceliklerin belirlenmesi ile organizasyon alanları puan ortalaması arasında önemli bir fark bulamamıştır (84). Claessens ve arkadaşlarının 32 ampirik araştırmayı sentezlediği çalışmada sonuç olarak zaman yönetimi eğitiminin, zaman yönetimi becerilerini geliştiriyor gibi görünse de bunun otomatik olarak daha iyi performansa geçmediğini bildirmiştir (35). Bir başka çalışmada çalışanların yüksek iş yükü ve/veya düşük iş otonomisi nedeniyle zamanın düşük algılanan kontrolü ile gerginlik hissetmelerine neden olabileceğini, zaman yönetimi üzerine yapılan çalışmalarda planlama davranışının yanı sıra iş özelliklerinin

incelenmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır (88). Bu araştırma da deney grubunun Yönetmel Stres Ölçeği ‘‘Genel’’, ‘‘İş’’, ‘‘İşyeri’’ alt boyut puan ortalamalarında önemli bir değişiklik olmaz iken, kontrol grubunda ‘‘Genel’’, ‘‘İş’’, ‘‘İşyeri’’ alt boyut puan ortalamalarında önemli bir artış olmuştur. Yöneticilerin kontrol altına alamayacakları nitelikteki stresörler, değişkenlik, belirsizlik ve hatta muğlaklığın egemen olduğu iş ortamlarında çalışmak, uyum sağlarken zorlanmalarına neden olmaktadır (87, 95). Covid-19 pandemi sürecinde yönetici hemşireler bir taraftan iş yerinde virüse maruz kalma riski ile ilgili endişe yaşarken diğer taraftan denetimlerin çok fazla olması, sağlık genelgelerinin süreç içinde sürekli güncellenmesi, yapılması gereken işlerin ivedilikle yapılması, işlerin son ana bırakılmış gibi görünmesine neden olabilir. Bundan dolayı ‘‘Zaman Harcattırıcıları’’ alt boyutunda önemli bir sonuç görülmemesi olağan olabilir. Bununla birlikte Zakaria’nın yaptığı çalışmada başhemşirelerin zaman yönetimi becerileri ve delegasyon becerileri arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğunu, yönetici hemşirelerin yetki devrine çok ihtiyaç duyduklarını ancak yeterince yetki devri yapamadıklarını bulgulamıştır (90). Yönetici hemşirenin gerekli durumlarda yetki devri yapması zaman kaybını ortadan kaldıran bir uygulamadır (41). Bir hemşire ya da yöneticinin kazanacağı zor ve en önemli becerilerden biri olarak aktarılmaktadır (71). Yönetici hemşirenin rol karmaşası, stres ve baş etme mekanizmalarının etkili olması için bireysel stratejilerin ve sağlık sistemi stratejilerinin kombinasyonunu gerektirir (59). Yönetici hemşirelerin liderlik becerilerine yönelik eğitim ile daha güçlü otonomi kazandırılarak yetki devri konusunda bilgilendirilmiş hemşirelerin zaman kaybının azalacağı zamanı daha verimli bir şekilde kullanacağı düşünölmektedir. Bu bulgular ‘‘Zaman Harcattırıcıları’’ konusunda hemşirelerin etkisiz kaldığını ve yeterli otonomiyi kullanamadıklarını da düşöndürmektedir.

Yönetmel Stres Ölçeği toplam puan ortalamaları karşılaştırıldığında, uygulama öncesi deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra deney grubu yönetici hemşirelerin Yönetmel Stres Ölçeği toplam ön test puan ortalamasının en yüksek olduğu, ara testte düşmeye başladığı ve son testte düştüğu ve ara test ile son test puanı arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu görölmektedir (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki Yönetici hemşirelerin Yönetmel Stres Ölçeği toplam puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu

saptanmıştır (Tablo 4.6). Gruplar arasında ara testte anlamlı bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte gruplar arasında Yöneltil Stres Ölçeği toplam puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmiştir. Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında orta düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). Ghorbanshiroudi ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada hemşirelere verilen zaman yönetimi eğitiminin mesleki stresi azaltmada etkili olduğunu, etki büyüklüğünün yüksek etki olduğunu belirtmiştir (20). Udod ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada tüm yönetici hemşirelerin iş sorumluluklarında önceliklerin belirlenmesi ve yapılacak işlerin iş saatleri içerisinde yapma çabası altıncı büyük stresör kaynağı olarak ifade edilmiş, kişisel başa çıkma stratejilerinde bazı katılımcıların, iş-yaşam dengesi için sınırların belirlenmesi, iş günlerinin süresinin sınırlandırılması ve günün sonunda işten ayrılmak için kasıtlı bir çaba gösterilmesini içeren, zaman yönetimini çevreleyen çeşitli başa çıkma stratejileri kullandıklarını belirtmişlerdir (39). Bogaert ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada İş/Zaman baskısı ve karar verme yetkisinin daha olumlu algılanması, daha düşük seviyedeki duygusal tükenme ile ilişkili olduğunu belirtmiştir (83). Kişi stresli bir durumla karşılaştığında baş etme gücünü kendinde bulursa çaba gösterir (5). Stresli bir iş yaşamında hemşirelerin psikolojik dayanıklılığının artırılması için koruyucu faktörlerin bulunması elzemdir (34). Bu çalışma ve diğer çalışma sonuçlarına göre bir eğitim programı ile zaman yönetimi eğitimi yapılarak iş stresi azaltılabilir. Zaman yönetimi eğitimi, bireyin çalışma koşullarını daha iyi tanımlamasını, güçlü ve zayıf noktalarını belirleyip, işleri uygun bir şekilde planlama ve öncelikleri belirleme ile bireylerin çalışmalarını daha iyi organize olmasını sağlayabilir. Zaman yönetimi, bireylerin yaşamlarında ve iş hayatlarında günlük problemlerin ve stresli koşulların üstesinden gelmeyi muktedir kılabilir. Hemşireleri stresli faktörlere karşı güçlendirerek kişinin uyum sağlama süreci artırabilir, kendini toparlama gücü veya değişimin üstesinden gelme becerisi kazanması ve verimliliğın artmasına neden olabilir (34). Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi yöneltil stresi azaltır.”** hipotezini desteklemektedir

Yöneltil Stres Ölçeği “Genel” alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra deney grubu yönetici hemşirelerin “Genel” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe düştüğü ancak önemli bir fark oluşmadığı görülmüştür (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki Yöneltil hemşirelerin “Genel” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve

son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6). Gruplar arasında ara testte anlamlı bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte gruplar arasında “Genel” alt boyut puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmiştir (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında orta düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). “Genel” alt boyutta bulunan maddeler incelendiğinde ‘görev ile yetki arasında uyumsuzluk, görev istikrarsızlığı, görevlerin belirsiz olması, politik baskı, kurumsal politikalara yeterince uyulmadığı kanısı, yönetsel gelişim için yeterince önlemlerin zamanında alınamaması, idarecileri ile ilişkilerde sorun yaşama, performans değerlendirmesinin uygun yapılmaması, görevi başında engellenme hissi yaşama, mali sorumluluk baskısı hissetme, araç- gereç yetersizliği’ yer almaktadır. Ghorbanshiroudi ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada deney grubu hemşirelerine zaman yönetimi eğitim verildikten sonra Osipow’un Mesleki Stres Ölçeği Rol Belirsizlik alt boyutu ve Rol Sınırı alt boyutunda önemli bir azalmanın olduğunu belirtmiştir. Labrague ve arkadaşlarının yirmi iki ampirik araştırmayı sentezlediği çalışmada hemşire yöneticilerinin, ağırlıklı olarak ağır iş yükleri, kaynak yetersizliği ve mali sorumluluklardan kaynaklanan orta düzeyde stres yaşadığını belirtmiştir. Sosyal desteğin artırılması ve iş kontrolünün teşvik edilmesi ile iş stresi ve bununla ilgili sonuçların azaltılmasında önemli olduğu vurgulanmıştır (15). Kontrol grubu yönetici hemşirelerde Covid-19 pandemisi nedeniyle son testte “Genel” alt boyut puan ortalamalarının arttığı düşünülmektedir. Deney grubundaki yönetici hemşirelere yapılan zaman yönetimi eğitimi ile iş kontrol becerisi artırılarak stres düzeyinin kontrol altına alınması sağlanmış olabilir. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi yönetsel stresi azaltır.”** hipotezini desteklemektedir

Yönetsel Stres Ölçeği “Yönetim” alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra deney grubu yönetici hemşirelerin “Yönetim” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe düştüğü ve önemli bir fark olduğu görülmüştür (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki Yönetici hemşirelerin “Yönetim” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.6). Gruplar arasında ara testte anlamlı bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte gruplar arasında

“Yönetim” alt boyut puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmiştir (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında orta düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). “Yönetim” alt boyutundaki maddeler ‘yöneticilerin alt kademedeki bulunan çalışanlarla ilişkilerinde yaşadığı problemler, yönetsel kararlara katılımlarının sağlanmaması ve yönetsel uygulamaları kritik edememe, başarının ödüllendirilemeyeceği endişesi, işin sıradan olması’ yer almaktadır. Ghorbanshiroudi ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada deney grubu hemşirelerine zaman yönetimi eğitim verildikten sonra Osipow’un Mesleki Stres Ölçeği Rol Yetersizliği alt boyunda anlamlı bir azalmanın olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç, ikinci hipotezi **“Zaman yönetimi eğitimi yönetsel stresi azaltır.”** hipotezini desteklemektedir.

Yönetsel Stres Ölçeği “İş” alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra deney grubu yönetici hemşirelerin “İş” alt boyut puan ortalamalarının ara testte ve son testte düştüğü ancak anlamlı bir fark oluşmadığı görülmüştür (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki Yönetici hemşirelerin “İş” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6). Gruplar arasında ara testte anlamlı bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte gruplar arasında “İş” alt boyut puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmiştir (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında orta düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). “İş” alt boyutundaki maddeler ‘ücretlerin ve maddi olanakların tatminkâr olmaması, çalışma süresinin uzun ve çalışma koşullarının yorucu olması, kalifiye olmayan personelle çalışma zorunluluğu, bir işi bitirmek için risk göze alma, bir işi belirli bir sürede bitirme zorunluluğu, fazla işi yükü, sosyal yaşam ve ailelerine yeterince zaman ayıramama, kariyer olanaklarının yeterli olmaması’ yer almaktadır. Ghorbanshiroudi ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada deney grubu hemşirelerine zaman yönetimi eğitim verildikten sonra Osipow’un Mesleki Stres Ölçeği Sorumluluk Rolü alt boyutu ve İş Yükü Rolü alt boyutunda önemli bir azalmanın olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi yönetsel stresi azaltır.”** hipotezini desteklemektedir.

Yönelimsel Stres Ölçeği “Vatandaş” alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra deney grubu yönetici hemşirelerin “Vatandaş” alt boyut puan ortalamalarının ara testte ve son testte gittikçe düştüğü ve önemli bir fark oluştuğu görülmüştür (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki Yönetici hemşirelerin “Vatandaş” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.6). Gruplar arasında ara testte anlamlı bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte gruplar arasında “Vatandaş” alt boyut puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmiştir (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında orta düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). “Vatandaş” alt boyutundaki maddeler ‘toplum ilişkilerinde yaşanan sorunlar, vatandaşların şikâyet etmesi, güvensiz çalışma ortamı, yeterli otonomiye sahip olamama, kararsızlık yaşama, kurumsal iletişimde dışarda bırakılma, ötelenme’ yer almaktadır. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi yönelimsel stresi azaltır.”** hipotezini desteklemektedir

Yönelimsel Stres Ölçeği “İlişki” alt boyut puan ortalamaları karşılaştırılmasında; deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra deney grubu yönetici hemşirelerin “İlişki” alt boyut puan ortalamalarının ara testte ve son testte gittikçe düştüğü ve önemli bir fark oluştuğu görülmüştür (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki Yönetici hemşirelerin “İlişki” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6). Gruplar arasında ara testte anlamlı bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte gruplar arasında “İlişki” alt boyut puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında büyük düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). Labrague ve arkadaşlarının 22 makale ile yaptığı bütünleştirilmiş derlemede sosyal desteğin artırılmasının ve iş kontrolünün teşvik edilmesinin iş stresi ve bununla ilgili sonuçları azalttığını belirtmiştir (15). Bu sonuçlar araştırmayı desteklemektedir. “İlişki” alt boyutundaki maddeler ‘çalışanlar arasındaki uyumsuz davranışların çokluğu, çalışanlar arasındaki tartışma ve

anlaşmazlıkların varlığı, sorumluluk almaktan kaçınma, yapılan işin önemsenmemesi' yer almaktadır. Zaman yönetimi ile sosyal çevre arasında denge daha güçlü gözetilmektedir. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi yönetsel stresi azaltır.”** hipotezini desteklemektedir

Yönetsel Stres Ölçeği “İşyeri” alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; deney ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Zaman yönetimi eğitimi yapıldıktan sonra deney grubu yönetici hemşirelerin “İşyeri” alt boyut puan ortalamalarının ara testte çok az bir miktar arttığı ve son testte düştüğü ancak önemli bir fark oluşmadığı görülmüştür (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki Yönetici hemşirelerin “İşyeri” alt boyut puan ortalamalarının gittikçe arttığı, ön test, ara test ve son testten aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.6). Gruplar arasında ara testte anlamlı bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte gruplar arasında “İşyeri” alt boyut puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak önemli bir fark belirlenmiştir (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında orta düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). “İşyeri” alt boyutundaki maddeler ‘rekabet hırsı ve buna bağlı sorunlar, formel yazışmaların yoğunluğu nedeniyle yönetsel problemlere vakit ayıramama, sıkı denetim, disiplin ile baskının fazla olması, özel problemlerin iş yaşamını olumsuz etkilemesi, işyerindeki problemlerin eve taşınması’ yer almaktadır. Ghorbanshiroudi ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışmada deney grubu hemşirelerine zaman yönetimi eğitim verildikten sonra Osipow’un Mesleki Stres Ölçeği Fiziksel Çevre alt boyunda önemli bir azalmanın olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma bulguları Ghorbanshiroudi’nin bulguları ile uyumludur. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi yönetsel stresi azaltır.”** hipotezini desteklemektedir.

Yaşam doyumunun diğer adı mutluluk olarak ifade edilmektedir (65). Genellikle yaşam doyumu, kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın çok farklı açılarını içerir (22,62). Yaşam Doyumu Ölçeği ön test puan ortalamaları karşılaştırıldığında; deney grubu yönetici hemşirelerin kontrol grubu yönetici hemşirelerine göre ön test puan ortalamaları daha yüksek belirlenmiştir (Tablo 4.7). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında küçük düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.7). Deney ve kontrol grubu arasında bulaş olmaması için farklı illerden alınmıştır. Deney grubu yönetici hemşirelerin Yaşam Doyumu Ölçeği puan

ortalamları karşılaştırıldığında ön test, ara test ve son test puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli fark saptanmamıştır (Tablo 4.5). Yalnız kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin yaşam doyumu ölçeği puanlarının gittikçe düştüğü, ön test puan ortalaması ile son test puan ortalaması arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6). Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalamaları bakımından gruplar arasında ara testte önemli bir fark yokken (Tablo 4.8), son testte deney grubunun kontrol grubuna göre ölçek puan ortalaması yüksektir (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında büyük düzeyde etki değeri olan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). Ülkemizde yapılan ‘Sağlık Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme Araştırması’nda çalışmaya katılan sağlık personelinin %66.6’sı hayatlarından kısmen veya memnun olmadıklarını, %81’i çalışma koşullarından kısmen veya memnun olmadıklarını belirtmiştir (30). Bu bulgular, araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Çalışmanın ara test ve son test verileri Covid-19 pandemi sürecinde toplanmıştır. Çalışmada Yaşam Doyumu Ölçek puanlarının deney grubunda artmaması bununla birlikte kontrol grubunda anlamlı derecede düşmesinin Covid-19 vaka bildirimlerinin başlamış olması, pandemi olarak ilan edilmesi ve pandemi çalışma şartlarının yaşam doyumunu etkilediğini düşündürmektedir. Willroth ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada Yaşam Memnuniyetini Değerlendirmede Bireysel Farklılıklar (IDELS) modeli kullanılarak, insanların yaşam doyumlarını değerlendirdikleri süreçlerde farklılık olduğunu vurgulamışlardır. Bazı insanların yaşam doyumları mevcut duyguları ile daha güçlü bir şekilde ilişkiliyken, diğer insanlar yaşam doyumları ile mevcut duygular arasında bir filtre bulduklarını belirtmişlerdir (66). Elsabahy ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada başhemşirelere zaman yönetimi eğitimi verilmiş, başhemşirelerin program öncesi, hemen ve 3 ay sonrası toplam gerçek iş doyum alanlarının program öncesi ve sonrası iş ilişkisi, çalışma ortamı, başarı ve psikolojik durum açısından istatistiksel olarak önemli farklar olduğu görülmüştür. Zaman yönetimi uygulaması kullanılırken iş doyumunu arttırdığını belirtmiştir. (19). Amerika da 2015 te zaman yönetimi eğitiminin iş doyumuna üzerine etkisini inceleyen bir çalışmada ameliyathane hemşirelerinde deney grubunun kontrol grubuna göre ön test- son test sonuçlarının genel memnuniyet puanları; işi, iş doyum puanlarını, terfi memnuniyet puanlarını önemli ölçüde arttırdığını belirtmiştir (21). Claessens yaptığı çalışmada zamanın algılanan kontrolü, iş performansı ve iş tatmini ile olumlu olarak ilişkili olduğunu belirtmiştir (88). Litchfield ve Charter yaptığı çalışmada hemşirelerin yönetilen zamanı başardıklarında bir tatmin duygusu

hissettiklerini aksine zamanı iyi yönetemediklerinde de hayal kırıklığı yaşadıklarını bulgulamıştır (91). Ghannad ve arkadaşlarının yaptığı araştırmanın bulguları, zaman yönetimi tekniklerinin ve zaman kontrolünün geliştirilmesi ve güçlendirilmesi yoluyla zaman yönetimi eğitiminin başhemşirelerde zaman yönetimi ve performans becerilerini geliştirdiğini ifade etmiştir. (84). Bogaert ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada iş ve zaman baskısı yüksek olan yönetici hemşirelerin kişisel kaynaklarını (güç), ev ve iş karşılıklı etkileşiminin düşük olduğunu bildirmiştir (83). Labrague ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada (2018) yönetici hemşirelerde daha düşük iş/zaman baskısı ve daha yüksek karar verme yetkisi algıları gibi işle ilgili özellikler, daha az iş stresi ve işten ayrılma niyeti, daha yüksek iş katılımı ve daha yüksek iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, karar yetkisi açısından daha yüksek bir iş kontrolü düşük psikolojik sıkıntı ile ilişkilendirilmiştir (15). Pandemi sürecinde deney grubu yönetici hemşirelerin Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalamasında önemli bir fark olmazken kontrol grubu yönetici hemşirelerin Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalamasında önemli bir düşüklük olmuştur. Bu farkın verilen eğitimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi yaşam doyumunu artırır.”** hipotezini desteklediği düşünülebilir.

Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin ön test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puan ve alt boyutları ile Yönelimsel Stres Ölçeği toplam puan ve alt boyutları arasında önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.7). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında ön test Yaşam Doyumu Ölçeği puan ortalaması küçük düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.7). Deney ve kontrol grubu arasında bulaş olmaması için farklı illerden alınmıştır. Müdahale yapıldıktan bir hafta sonra ara testte deney ve kontrol grubu Zaman Yönetimi Ölçeği Toplam puan ve “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)” alt boyutu ara test ortalamaları yönünden gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olduğu, deney grubunun kontrol grubuna göre puan ortalamasının arttığı belirlenmiştir (Tablo 4.8). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında ara test “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)” orta düzeyde, Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanda küçük düzeyde etki değerleri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.8). Bu farkın verilen eğitimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin ara test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; “Zaman Tutumları”, “Zaman Harcattırıcıları” alt boyutları, Yönelimsel stres ölçeği toplam puan ve alt boyutları, Yaşam

Doyumu Ölçeği puanı arasında ise önemli bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.8). Müdahale sonrası ara testten bir ay sonra Zaman Yönetimi Ölçeği toplam, “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)”, “Zaman Tutumları” alt boyutları, Yaşam Doymu Ölçeği puanı son test puan ortalamaları yönünden gruplar karşılaştırıldığında deney grubunun kontrol grubuna göre puan ortalamaları yüksek iken Yönetimsel stres ölçeği toplam ve alt boyutları puan ortalaması düşük saptanmıştır (Tablo 4.9). Bağımsız örneklem t-testi sonucunda gruplar arasında son test Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanda, “Zaman Planlaması (Kısa ve uzun vadeli planlama)”, “Zaman Tutumları” alt boyutlarında, Yönetimsel Stres ölçeği toplam puanda, “Genel”, “Yönetim”, “İş”, “İşyeri” alt boyutlarında orta düzeyde etki değeri, ‘İlişki’ alt boyut ve Yaşam Doymu Ölçeğinde büyük düzeyde etki değeri olan önemli bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.9). Bu farkın verilen eğitimden kaynaklandığı düşünülmektedir. Deney ve Kontrol grubu yönetici hemşirelerin son test puan ortalamalarının gruplar arası karşılaştırılmasında; ‘Zaman Harcattırıcıları’ alt boyutu arasında önemli bir fark bulunmamıştır. Deney grubunda alt boyut puan ortalamasının son testte artma buna karşın kontrol grubunda düşme eğilimi görülmektedir (Tablo 4.9) (Tablo 4.5) (Tablo 4.6). Çalışmamız bulguları doğrultusunda şu sonuca varılabilir. Zaman yönetimi eğitimi bireyin yaşamını kendi başına değiştirmedeği açıktır. Bireyin yaşam ve zor mesleki koşullarla ilgili bakış açısını değiştirmesi ile mesleki krizde uygun karar almaya neden olmasıdır. Hemşirelik ağır iş yükü olan stresli bir meslektir (15, 17, 29, 75, 87). Stresli bir iş yaşamında hemşirelerin psikolojik dayanıklılığının artırılması için koruyucu faktörlerin bulunması elzemdir (34). Hemşirelik iş yükünü güvenli ve zamanında yönetme yeteneği öğrenilmiş bir süreçtir ve zaman yönetimi becerilerini geliştirmek için destek gerektirir (19, 90, 91). Zaman yönetimi eğitimi yönetici hemşireleri zaman yönetimi yapmaya motive etmekte ve zaman yönetimi becerilerini kazandırmaktadır (35, 88). Zaman yönetimi yapmaya motive olan ve beceri kazanan bireyler zaman yönetimi davranışları sergilemekte, davranış planlaması yapan bireylerin zaman kontrol algısı güçlenmektedir (35, 84, 88, 90). Zaman kontrol algısı ve bilgisi güçlenen hemşireler zaman yönetimini daha iyi yaparak iş streslerini düşürmektedir (20,88). Mesleki stresin düşürülmesi, iş performansının ve iş doyumunun artırılması, dolayısıyla yaşam doymu için etkili bir zaman yönetiminin yapılması ön koşuldur (19, 21, 39, 42, 71, 83, 89). Bu araştırma bulguları zaman yönetimi eğitimi ile stresin düşürüldüğü, zaman yönetiminin ve yaşam doyumunun arttığını bildiren çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu sonuç, **“Zaman yönetimi eğitimi zaman yönetimini olumlu etkileyerek, yönetimsel stresi azaltıp**

yaşam doyumunu arttırır.” hipotezini desteklemektedir.

Bu araştırma; yapılandırmacı öğretim yöntem ve tekniklerine göre verilen eğitimin yönetici hemşirelerin zaman yönetimi becerileri, yönetsel stres ve yaşam doyumları üzerine etkili olduğunu göstermektedir (Tablo 4.9). Bu sonuç **“Zaman yönetimi eğitimi zaman yönetimini olumlu etkileyerek, yönetsel stresi azaltıp yaşam doyumunu arttırır.”** hipotezini desteklemektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılandırıcı öğretim yöntem ve teknikleri göre hazırlanmış zaman yönetimi eğitiminin yönetici hemşirelerin yönetsel stres ve yaşam doyumlarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırma, ön test-son test kontrol gruplu deneysel desenli olarak gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak;

- ✓ Deneysel grubunun %82'si, kontrol grubunun %87.9'u daha önce zaman yönetimi eğitimi almamıştır.
- ✓ Deneysel gruba yapılandırıcı öğretim yöntem ve tekniklerine göre verilen zaman yönetimi eğitimi sonrasında deneysel grubunun zamanlarını etkin kullanma durumlarının arttığı ve planlama yaptıkları belirlenmiştir.
- ✓ Deneysel ve kontrol grubu yönetici hemşirelerin zamanı etkin kullanmama nedenleri iş yoğunluğu ve stres olarak belirlenmiştir.
- ✓ Deneysel gruba yapılandırıcı öğretim yöntem ve tekniklerine göre verilen zaman yönetimi eğitimi sonrasında zaman yönetimi becerisini arttırdığı saptanmıştır.
- ✓ Kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin zaman yönetimi becerilerinde değişiklik olmamıştır.
- ✓ Deneysel gruba yapılandırıcı öğretim yöntem ve teknikleri göre verilen zaman yönetimi eğitimi sonrasında yönetici hemşirelerin yönetsel streslerinin azaldığı belirlenmiştir.
- ✓ Kontrol grubundaki yönetici hemşirelerin yönetsel stres düzeylerinin arttığı belirlenmiştir.
- ✓ Deneysel gruba yapılandırıcı öğretim yöntem ve tekniklerine verilen zaman yönetimi eğitimi sonrasında deneysel grubunda yaşam doyumu değişmez iken kontrol grubu yönetici hemşirelerin yaşam doyumlarında azalma olmuştur. Bu durum verilen eğitimin etkili olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- ✓ Hemşirelik yöneticilerinin zaman kullanım verimliliğini en üst düzeye çıkarmak ve hemşirelik yönetiminin kalitesini artırmak, hemşirelik

yöneticilerinin zaman yönetimi eğilimlerini iyileştirmek için yapılandırıcı zaman yönetimi eğitim programlarının düzenlenmesi önerilir.

- ✓ Zaman yönetimi eğitiminin kalıcılık düzeyini daha uzun sürelerde ölçen araştırmalar önerilir.
- ✓ Yönetici hemşirelerde iş yükü ve stres durumları ile ilgili araştırmaların yapılması ve stresle baş edebilmeleri için direnç mekanizmalarını geliştirecek programların geliştirilmesi önerilir.
- ✓ Zaman konusunda bilinçlenmiş, iş-aile-sosyal yaşamını bu bilinç ışığında düzenleyip yürüten yönetici hemşirelerin yaşam doyumları ile ilgili daha fazla çalışmalara yer verilmesi önerilir.
- ✓ Zaman yönetimi eğitiminin, yönetici hemşirelerin zaman yönetimi, yönetsel stres ve yaşam doyumunu düzeylerine etkisini değerlendirmek amacıyla daha büyük gruplarla bu tür çalışmaların yapılması, bu konuya daha fazla ışık tutacaktır.

KAYNAKLAR

1. WHO. Occupational Health: Stress at the Workplace. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace> Son erişim tarihi 12 Mayıs 2020.
2. Brun JP. Work-related stress: scientific evidence-base of risk factors, prevention and costs, https://www.who.int/occupational_health/topics/brunpres0307.pdf?ua=1 Son erişim tarihi 12 Mayıs 2020.
3. Altuntaş SY. Stres Yönetimi. İçinde: Baykal ÜT, Türkmen EE (editörler). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*. İstanbul, Akademi Basın ve Yayıncılık; 2014: 665–78.
4. Leka S, Griffiths A, Cox T. Work, organization and stress, https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf?ua=1 Son erişim tarihi 12 Mayıs 2020.
5. Ertekin Y. *Stres ve Yönetim*, 1.Baskı. Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü: 1993:1-136.
6. Duymaz E. Yönetici Hemşirelerde Yöneltil Stres Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek lisans tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, 1999.
7. Milliken TF, Clements PT, Tillman HJ. The impact of stress management on nurse productivity and retention. *Nursing Economics* 2007, 25(4):203–10.
8. Wu S, Zhu W, Wang Z, Wang M, Lan Y. Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *JAN* 2007, 59(3):233–9.
9. McGrath A, Reid N, Boore J. Occupational stress in nursing. *International Journal of Nursing Studies* 2003, 40(5):555–65.
10. WHO. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279> Son erişim tarihi 12 Mayıs 2020.

11. Kang CM, Chiu HT, Hu YC, Chen HL, Lee PH, Chang WY. Comparisons of self-ratings on managerial competencies, research capability, time management, executive power, workload and work stress among nurse administrators. *Journal of Nursing Management* 2012, 20(7):938–47.
12. Raffenaud A, Unruh L, Fottler M, Liu AX, Andrews D. A comparative analysis of work–family conflict among staff, managerial, and executive nurses. *Nursing Outlook* 2020, 68(2):231–41.
13. Kath LM, Stichler JF, Ehrhart MG, Schultze TA. Predictors and Outcomes of Nurse Leader Job Stress Experienced by AWHONN Members. *JOGNN* 2013, 42(1):12–25.
14. Sveinsdóttir H, Blöndal K, Jónsdóttir HH, Bragadóttir H. The content of nurse unit managers’ work: a descriptive study using daily activity diaries. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 2018, 32(2):861–70.
15. Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Leocadio MC, Van Bogaert P, Cummings GG. Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review. *J Clin Nurs* 2018, 27(7–8):1346–59.
16. Altuntaş S, İntepeler ŞS, Baykal, Ü. Managerial Stress Levels of Nurse Managers and Factors Affecting Stress Levels. *Turkiye Klinikleri J Nurs Sci* 2012, 4(1):15–22.
17. Gunawan J, Aunguroch Y, Fisher ML. Factors contributing to managerial competence of first-line nurse managers: A systematic review. *Int J Nurs Pract* 2018, 24(1):1–12.
18. Adriaenssens J, Hamelink A, Bogaert P Van. Predictors of occupational stress and well-being in First-Line Nurse Managers: A cross-sectional survey study. J. Adriaenssens et al. *International Journal of Nursing Studies* 2017,73:85–92.
19. Elsabahy HEI, Sleem WF, El Atroush HG. Effect of Time Management Program on Job Satisfaction for Head Nurses. *Journal of Education and Practice* 2015, 6(32):36–44.
20. Ghorbanshiroudi S, Khalatbari J, Maddahi ME, Khelghatdoost P, Keikhayfarzaneh MM. The Effectiveness of Time Management Training on the Amount of Nurse’s Occupational Stress. *Middle-East J Sci Res* 2011, 9(4):462–6.

21. Krefetz S. The Relationship Between Time Management Training And Perceived Job Satisfaction Among Operating Room Nurses. Harold Abel School of Social and Behavioral Sciences, Doctor of Philosophy, Minneapolis, Minnesota: Capella University; 2015.
22. Dağlı A, Baysal N. Yaşam Doyumu leğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geerlik ve Güvenirlik alışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2016, 15(59):1250–62.
23. Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment* 1985, 1(49):71–5.
24. Yılmaz E, Arslan H. Examination of relationship between teachers' loneliness at workplace and their life satisfaction. *Pegem Eğitim ve ğretim Dergisi* 2013, 3(3):59–69.
25. Tekir , evik C, Arık S, etin G. Sağlık alışanlarının Tkenmişlik, İş Doyumu Dzeyleri ve Yaşam Doyumun İncelenmesi. *K Tıp Fak Derg* 2016, 18(2):51–51.
26. Ruiz-Fernández MD, Ortega-Galán M, Fernández-Sola C, Hernández-Padilla JM, Granero-Molina J, Ramos-Pichardo JD. Occupational factors associated with health-related quality of life in nursing professionals: A multi-centre study. *Int J Environ Res Public Health* 2020,17(3): 1-12
27. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele D, West CP. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing* 2019, 18(1):1–8.
28. Nora E. Warshawsky, Havens DS. Nurse manager job satisfaction and intent to leave. *Nurs Econ* 2015, 32(1):32–9.
29. Kelly LA, Lefton C. Nurse Leader Burnout, Satisfaction and Work-Life Balance *JONA* 2019, 49(9):404–10.
30. *Stratejik Araştırmalar Merkezi (SASAM)*. Sağlık alışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme Araştırması. Haziran 2020, 1-20.
31. Avcı S. Farklı Mesleklerde alışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik ve Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Depresyon ile İlişkisinin İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilimdalı, Yüksek lisans tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, 2013.

32. Kaddourah B, Abu-Shaheen AK, Al-Tannir M. Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. *BMC Nursing* 2018, 17(1):1–7.
33. WHO. Health workforce. https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1 Son erişim tarihi 7 Ekim 2020.
34. Çam O, Büyükbayram A. Nurses’ Resilience and Effective Factors. *Journal of Psychiatric Nursing* 2017, 8(2):118–126 .
35. Claessens BJC, Eerde W Van, Rutte CG, Roe RA. A review of the time management literature. *PR* 2007, 36(2):255–76.
36. Karatepe HK, Atik D. Hemşirelikte Zaman Yönetimi Neden Önemlidir ? Why Time Management is Important in Nursing ? *Sağlık ve Toplum* 2015, (3):30–3.
37. Said BN. Time management in nursing work. *IJCS* 2014, 7(3):746–9.
38. Gordon CE, Borkan SC. Recapturing time: A practical approach to time management for physicians. *Postgrad Med J* 2014, 90(1063):267–72.
39. Udod SA, Care WD. “Walking a tight rope”: An investigation of nurse managers’ work stressors and coping experiences. *JRN* 2013, 18(1):67–79.
40. Bjerregård Madsen J, Kaila A, Vehviläinen-Julkunen K, Miettinen M. Time allocation and temporal focus in nursing management: an integrative review. *Journal of Nursing Management* 2016, 24(8):983–93.
41. Ekici D. *Sağlık Bakım Hizmetinin Yönetimi*. 2. Baskı. Ankara, Sim Matbaacılık, 2017: 228-224
42. Waterworth S. Time management strategies in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing* 2003, 43(5):432–40.
43. Birkinshaw J, Caulkin S. How should managers spend their time?: Finding more time for real management. *Business Strategy Review* 2012, 23(4):62–5.
44. Nuran A, Leman B. *İç Hastalıkları ve Hemşirelik Bakımı*, 3. Baskı. Ankara, Sistem Ofset; 2011. 141–152.
45. ILO. Workplace Stress: a collective challenge. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf Son erişim tarihi 7 Ekim 2020.

46. Yarangümeliöğlu D. Yönetmel Stres Olgusunun Demografik Farklılıklar Bağlamında İncelenmesi: Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama. *EJOVOC* 2014, Bürokon Özel Sayısı: 396–409.
47. WHO, High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Working for health and growth: investing in the health workforce. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250047/9789241511308eng.pdf?sequence=1> Son erişim tarihi 12 Ekim 2020.
48. Zhao J, Li X, Xiao H, Cui N, Sun L, Xu Y. Mindfulness and burnout among bedside registered nurses: A cross-sectional study. *Nurs Health Sci* 2019, 21(1):126–31.
49. Al Hosis KF, Mersal FA, Ismail Keshk L. Effects of job stress on health of Saudi nurses working in ministry of health hospitals in Qassim region in KSA. *Life Science Journal* 2013, 10(1):1036–44.
50. Tehranian A, Cmpassion anda Perceived Stress in Registered Nurses: Impact on Patient-Safety Culture. Doktor of Philosophy in Psychology, Chicago: Chicago School of Professional Psychology, 2018.
51. Ghawadra SF, Abdullah KL, Choo WY, Phang CK. Mindfulness-based stress reduction for psychological distress among nurses: A systematic review. *J Clin Nurs* 2019, 28(21–22):3747–58.
52. Montanari KM, Bowe CL, Chesak SS, Cutshall SM. Mindfulness: Assessing the Feasibility of a Pilot Intervention to Reduce Stress and Burnout. *jhn* 2019, 37(2):175–88.
53. Lin L, He G, Yan J, Gu C, Xie J. The Effects of a Modified Mindfulness-Based Stress Reduction Program for Nurses: A Randomized Controlled Trial. *Workplace Health and Safety* 2019, 67(3):111–22.
54. Chesak SS, Morin KH, Cutshall S, Carlson M, Joswiak ME, Ridgeway JL, Vickers KS, Sood A. Stress Management and Resiliency Training in a Nurse Residency Program: Findings from Participant Focus Groups. *JNPD* 2019, 35(6):337–43.
55. HemmatiMaslarpak M, Farhadi M, Fereidoni J. The effect of neuro-linguistic programming on occupational stress in critical care nurses. *IJNMR* 2016, 21(1):38–44.

56. Watanabe N, Matsuoka Y, Kumachi M, Hamazaki K, Horikoshi M, Furukawa TA. Omega-3 fatty acids for a better mental state in working populations - Happy Nurse Project: A 52-week randomized controlled trial. *Journal of Psychiatric Research* 2018,102:72–80.
57. Altuntaş S, Seren Ş. Yönetici Hemşirelerin Yönetmel Stres Nedenleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilim Dergisi* 2010, (13:3):36–43.
58. Shirey MR. Stress and coping in nurse managers: a qualitative description. faculty of the University Graduate School, Doctor of Philosophy, Indianapolis, Indiana: Indiana University, 2009.
59. Shirey MR, McDaniel AM, Ebricht PR. Understanding Nurse Manager Stress and Work Complexity. *JONA* 2010, 40(2):82–91.
60. Shirey MR. Stress and coping in nurse managers: Two decades of research. *Nurs Econ.* 2006, 24(4):193.
61. Raju RD. Nurse Managers' Responses to Staff Nurse Shortages: A Phenomenological Study. Doctor of Philosophy, Phoenix, Arizona: University of Phoenix, 2017.
62. Neugarten BL, Ph D, Havighurst RJ, Ph D, Tobin SS. The Measurement of life Satisfaction. *Journal of Gerontology* 1961, 16(2):134–43.
63. Piccolo RF, Judge TA, Takahashi K, Watanabe N, Locke EA. Core self-evaluations in Japan : relative effects on job satisfaction , life satisfaction , and happiness. *J Organiz Behav* 2005,984:965–84.
64. Tanaka K, Ikeuchi S, Teranishi K, Oe M, Morikawa Y, Konya C. Temperament and professional quality of life among Japanese nurses. *Nursing Open* 2020, 7(3):700–10.
65. Çevik NK, Korkmaz O. Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi* 2014, 1(7):126–45.
66. Willroth EC, John OP, Biesanz JC, Mauss IB. Understanding Short- Term Variability in Life Satisfaction: The Individual Differences in Evaluating Life Satisfaction (IDELS) Model. *Journal of Personality and Social Psychology* 2019, 117(4):1-20.

67. Bowles JR, Batcheller J, Adams JM, Zimmermann D, Pappas S. Nursing's Leadership Role in Advancing Professional Practice/Work Environments as Part of the Quadruple Aim. *NAQ* 2019, 43(2):157–63.
68. Suleiman-Martos N, Gomez-Urquiza JL, Aguayo-Estremera R, Cañadas-De La Fuente GA, De La Fuente-Solana EI, Albendín-García L. The effect of mindfulness training on burnout syndrome in nursing: A systematic review and meta-analysis. *JAN* 2020, 76(5):1124–40.
69. T.C.Türk Dil Kurumu. Zaman. <https://sozluk.gov.tr/> Son erişim tarihi 2 Haziran 2020.
70. Peeters MAG, Rutte CG. Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology* 2005, 10(1):64–75.
71. Vatan F. İletişim Yönetimi. İçinde: Baykal ÜT, Türkmen EE(editörler). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*. İstanbul, Akademi Basın ve Yayıncılık, 2014: 145–80.
72. Kayaalp A. The octopus approach in time management: Polychronicity and creativity. *Military Psychology* 2014, 26(2):67–76.
73. Vatan F, Özsoy SA. Zaman yönetimi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2002, 18:89–103.
74. Özel Y, Hasgül E, Duzcu T. The Examination of Time Management Skills of Healthcare Professions The Examination of Time Management Skills of Healthcare Professions. *Research on Humanities and Social Sciences* 2018, 8:8–13.
75. Nayak SG. Time Management in Nursing - Hour of need. *IJCS* 2018, 11(3):1200–997.
76. Mpofu E, D'amico M, Ailie C. Time Management Practices in an African Culture: Correlates with College Academic Grades. *CJBS* 1996, 28:2:102–12.
77. König CJ, Kleinmann M. Time management problems and discounted utility. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied* 2007, 141(3):321–34.
78. Häfner A, Stock A. Time management training and perceived control of time at work. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied* 2010, 144(5):429–47.

79. Xie J, Liu M, Ding S, Zhuqing Z, Zeng S, Liu A, Zhou J, Wang S, Cheng ASK. Time management disposition and related factors among nursing managers in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management* 2020, 28(1):63–71.
80. Mauksch LB, Hillenburg L, Robins L. The establishing focus protocol: Training for collaborative agenda setting and Time Management in the Medical Interview. *FSH* 2001, 19(2):147–57.
81. Mothiba TM, Malema RN, Mamogobo PM, Bopape MA. Perceptions of operational managers regarding time management and execution of nursing care activities at Mankweng hospital, Limpopo Province, South Africa. *AJPHRD* 2015, 21(Supplement 1:2):434–44.
82. Shirey MR, Ebright PR, Mcdaniel AM. Nurse manager cognitive decision-making amidst stress and work complexity. *Journal of Nursing Management* 2013, 21(1):17–30.
83. Van Bogaert P, Adriaenssens J, Dilles T, Martens D, Van Rompaey B, Timmermans O. Impact of role-, job- and organizational characteristics on Nursing Unit Managers' work related stress and well-being. *JAN* 2014, 70(11):2622–33.
84. Ghannad N, Elahi N, Shariati A, Malehi AS. The Effect of Time Management Training on the Performance of Head Nurses Working in Educational Hospitals Affiliated to Jondishapur University of Medical Sciences, Ahvaz. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology* 2018, 12(3):229–34.
85. Britton BK, Tesser A. Effects of Time-Management Practices on College Grades. *Journal of Educational Psychology* 1991, 83(3):405–10.
86. Alay S, Kocak S. Validity and Reliability of Time Management Questionnaire. *Hacettepe Universitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2002, 22:9–13.
87. Kelly D, Lankshear A, Jones A. Stress and resilience in a post-Francis world – a qualitative study of executive nurse directors. *JAN* 2016, 72(12):3160–8.
88. Claessens BJC, Van Eerde W, Rutte CG, Roe RA. Planning behavior and perceived control of time at work. *Journal of Organizational Behavior* 2004, 25(8):937–50.
89. Kaya H, Kaya N, Palloş A öztürk, Küçük L. Assessing time-management skills in terms of age, gender, and anxiety levels: A study on nursing and midwifery students in Turkey. *NEP* 2012, 12(5):284–8.

90. Zakaria AM. Effectiveness of Learning Module on Time Management Ability and Delegation Skills for Head Nurses. *IOSR-JNHS* 2016, 5(2):31-40.
91. Litchfield C, Charter K. Can I do everything? Time management in neonatal unit. *AJAN* 2007, 25(2):36–45.
92. T.C. Sağlık Bakanlığı. Türkiye’deki Günlük COVID-19 Vaka Sayıları. <https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/tr/haberler/turkiye-deki-gunluk-covid-19-vaka-sayilari.html> Son Erişim Tarihi 16 Temmuz 2020.
93. WHO. WHO Director-General’s opening remarks at the media briefing on COVID-19-11 March 2020. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> Son erişim tarihi 16 Temmuz 2020.
94. Eroğlu S, Özgür G. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Servis ve Yoğun Bakım Hemşirelerinde Zaman Yönetimi. *Gümüşhane University Journal of Health Sciences* 2016, 5(1):12–22.
95. Güçlü N. Stres Yönetimi. *GEFAD* 2001, 21(1):91–109.

EKLER

EK-1. Öz Geçmiş

Ad:	Derya
Soyad:	SEVER ASLAN
Doğum Yeri:	ADİYAMAN
Doğum Tarihi:	01.01.1978
Görev Yeri:	ADİYAMAN
Yabancı Dil:	İngilizce
E-posta Adresi:	deseveraslan@gmail.com , derya-sever@hotmail.com , dsever@adiyaman.edu.tr

Tarih	Eğitim
2000	Lisans: Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
2008	Yüksek Lisans: Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Hemşirelik Ana Bilim Dalı
2021	Doktora: İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Hemşirelik Ana Bilim Dalı
Varsa, İyi Klinik Uygulamalar Kapsamında Aldığı Eğitimler.	
İş Tecrübesi	
2000-2001	Adıyaman Özel Doğumevi, Hemşire
2001-2002	İnönü Üniversitesi Adıyaman Sağlık Yüksekokulu, Öğretim Elamanı
2002-2006	İnönü Üniversitesi Adıyaman Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Öğretim Görevlisi
2006-2020	Adıyaman Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Öğretim Görevlisi
2020-Halen	Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Öğretim Görevlisi

EK-2. Etik Kurul Onayı

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu)			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
26.11.2019	19	2019/442	
<p>Karar No: 2019/442: Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 26.11.2019 tarihinde İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi İbn-i Sina Toplantı Salonunda toplandı. İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesinde Prof. Dr. Behice ERCİ'nin sorumlu araştırmacı olduğu; Adıyaman Üniversitesi Sağlık Yüksekokulunda Öğr. Gör. Derya SEVER ASLAN'ın yardımcı araştırmacısı olduğu; "Zaman Yönetimi Eğitiminin Yönetici Hemşirelerin Yönetimsel Stres ve Yaşam Doyumlarına Etkisi" başlıklı çalışması üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde kurum izin belgesinin sonradan dosyaya eklenmesi şartıyla <u>çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna</u>; oy birliği ile karar verilmiştir.</p>			
Prof. Dr. Osman CELBİŞ Etik Kurul Başkanı			
Prof. Dr. Kadir ERTEM Etik Kurul Başkan Yrd.	KATILDI	Prof. Dr. Gülsen GÜNEŞ Etik Kurul Üyesi	KATILMADI
Prof. Dr. Cemşit KARAKURT Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Yüksel SEÇKİN Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Sermin TİMUR TAŞHAN Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Barış OTLU Etik Kurul Üyesi	KATILDI

EK-3. İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi Kurum Araştırma İzni



Evrak Tarih ve Sayısı: 11/11/2019-E.85681

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü



Sayı : 68636013-929
Konu : anket

TURGUT ÖZAL TIP MERKEZİ BAŞHEKİMLİĞİNE

İlgi : 07/11/2019 tarihli ve Bila sayılı yazınız,

İlgide kayıtlı yazıya istinaden Sağlık Bilimleri Hemşirelik fakültesi Anabilim dalı doktora öğrencisi Derya Sever Aslan'ın zaman yönetimi eğitiminin yönetici Hemşirelerinin yönetsel stres ve yaşam doyumlarına etkisi adlı anketi müdürlüğümüzde incelenip uygun görülmüştür. Durumu bilginize sunar;

Gereğini arz ederim

e-İmzalıdır
Leyla KILIÇ
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

EK-4. Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi Kurum Araştırma İzni

EK 11



ADİYAMAN EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
BAŞHEKİMLİĞİ - ADİYAMAN EĞT. VE ARŞ. HAST.
PERSONEL ÖZLÜK BİRİMİ

27/11/2019 13:33 - 53911808 - 929 - E.4771



T.C.
ADİYAMAN VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Adıyaman Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği

Sayı : 53911808-929
Konu : Araştırma İzni

Sayın Derya Sever ASLAN
İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

26/11/2019 tarih ve 11193 sayılı dilekçenizde belirtilen " Zaman Yönetimi Eğitiminin Yönetici Hemşirelerin Yönelimsel Stres ve Yaşam Doyumlarına Etkisi " isimli doktora çalışmanız için araştırma yapmanız uygun görülmüştür.
Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır.
Doç. Dr. Fatih DOĞAN
Başhekim

Eki:Dilekçe ve Eki

Adıyaman Üniversitesi Eğt. ve Arş. Hast.
Telefon: Faks No: 04162135397
e-Posta: yasemin.ertugrul@saglik.gov.tr İnternet Adresi:
adryamaneah1@saglik.gov.tr

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 2ebd2644-e03c-44e8-b7ac-1a4963e1f9ca kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için: Yasemin ERTUĞRUL
Ven Hazırlama ve Kontrol İşlt.
Telefon No: 04162161015

EK-5. Zaman Yönetimi Ölçeği Kullanım İzni

13.11.2020

Zaman Yönetimi Ölçeği kullanım izni talebi - deryaseveraslan@gmail.com - Gmail

≡ M Gmail

🔍 settar@metu.edu.tr



87

İyi günler *Settar hocam*, Adıyaman Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Öğretim Görevlisiyi Yönetim alanında doktora yapmaktayım. 'Yönetici Hemşirelerde Verilen Zaman Yönetim Sema Alay Özgül hocamla Türkçeye uyarlayıp geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığınız Za ölçeğinizi kullandığımız çalışmanın yayını ektedir. Saygılarımla.

derya sever <deryaseveraslan@gmail.com>, 3 Nis 2018 Sal, 18:37 tarihinde şunu yazdı:



Settar Kocak <settar@metu.edu.tr>

Alıcı: ben

Sayın hocam

Hanç
kişis

Ölçeği tabi ki kullanabilirsiniz. Araştırmanızda şimdiden başarılar dilerim



Postalarda arayın



87

Derya hocam merhaba,

gecikme için çok çok özür dilerim. Ancak izinden döndüm.

Tabii kullanabilirsiniz. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Sema.

Prof.Dr. Sema ALAY ÖZGÜL
Spor Yöneticiliği Bölümü,
Spor Bilimleri Fakültesi,
Marmara Üniversitesi Anadolu Hisarı Yerleşkesi,
Göksu Mahallesi,Cuma Yolu Cad, No:1, Beykoz-İSTANBUL

Prof.Dr. Sema ALAY ÖZGÜL
Department of Sport Management,
Faculty of Sport Sciences,
Marmara University Anadolu Hisarı Campus,
Goksu Mahallesi,Cuma Yolu Cad. No:1, Beykoz-ISTANBUL



derya sever <deryaseveraslan@gmail.com>

Alıcı: Prof.Dr.Sema

Çok teşekkür ederim hocam

Hatı
kişis

11 Eyl 2019 Çar 14:00 tarihinde Prof.Dr.Sema ALAY ÖZGÜL <salay@marmara.edu.tr> şunu yazdı:

EK-6. Yönetmel Stres Ölçeği Kullanım İzni

13.11.2020

Yönetmel Stres Kullanım Ölçeği - deryaseveraslan@gmail.com - Gmail

≡ M Gmail

Q yucelertekin@cag.edu.tr



87

İyi günler *Yücel hocam*, Adıyaman Üniversitesi Sağlık Yüksokokulu Öğretim Görevlisiyim. İnönü t yapmaktayım. 'Yönetici Hemşirelerde Verilen Zaman Yönetimi Eğitiminin Yönetmel Stres ve Yaşar uygun görürseniz kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

deryaseveraslan <deryaseveraslan@gmail.com>

Alıcı: Yücel

Hocam, çok teşekkür ederim. Saygılarımla



Samsung Galaxy akıllı telefonundan gönderildi.

----- Orijinal mesaj -----

Kimden: Yücel ERTEKİN <yucelertekin@cag.edu.tr>

Tarih: 02.09.2019 16:35 (GMT+03:00)

Alıcı: 'derya sever' <deryaseveraslan@gmail.com>

Konu: RE: Yönetmel Stres Kullanım Ölçeği



Sayın Derya Sever, tarafımdan geliştirilen "Yönetmel Stres Ölçeği" ni akademik çalışmanızda kullan

Selamlar ve Başarılar... 02.09.2019

Hanç
kişis

Prof.Dr. Yücel

From: derya sever [mailto:deryaseveraslan@gmail.com]

EK-7. Yaşam Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

13.11.2020

Yaşam Doyum Ölçeği kullanım izni - deryaseveraslan@gmail.com - Gmail

≡ M Gmail

Q dagli@dicle.edu.tr

X

▼

?

⚙



87

1 ileti dizisinden 1.

İyi günler *Abidin hocam*, Adıyaman Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Öğretim Görevlisiyim. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik anabilim dalında Hemşirelikte Yönetim alanında doktora yapmaktayım. 'Yönetici Hemşirelerde Verilen Zaman Yönetimi Eğitiminin Yönetmel Stres v Yaşam Doyumuna Etkisi' adlı doktora tezimde Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen sizin 2016 yılında Nigah Baysal hocamla Türkçeye uyarlayıp geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığınız Yaşam Doyumu Ölçeğini (YDÖ) uygun görürseniz kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

abidin dagli <dagli@dicle.edu.tr>

6 Ağu 2019 Sal 21:44

Alıcı: ben

Sayın Derya Sever Aslan,
Taraşımızdan Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakır yoktur. İyi akşamlar, iyi çalışmalar. Sevgilerimle...
Doç. Dr. Abidin DAĞLI.

6 Ağu 2019 Sal 16:29 tarihinde derya sever <dervaseveraslan@gmail.com> sunu vazdı:



nigah@dicle.edu.tr



87

Yaşam Doyum Ölçeği Kullanım İzni

Gelen Kutusu x doktora tezi x

derya sever <deryaseveraslan@gmail.com>

Alıcı: nigah

İyi günler *Nigah hocam*, Adıyaman Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Öğretim Görevlisyim. İnönü Yönetim alanında doktora yapmaktayım. Yönetici Hemşirelerde Verilen Zaman Yönetimi Eğitimi Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen sizin 2016 yılında Abidin Dağlı Yaşam Doyumu Ölçeğini (YDÖ) uygun görürseniz kullanmak istiyorum. Saygılarımla.

nigah baysal <nigah@dicle.edu.tr>

Alıcı: ben

Merhaba Hocam,

Öncelikle çalışmanızda başarılar dilerim. Bilimsel etik kurallar çerçevesinde ölçeği kullanabilirsiniz. İyi

Öğr.Gör. Nigah BAYSAL

derya sever <deryaseveraslan@gmail.com>, 6 Ağu 2019 Sal, 16:31 tarihinde şunu yazdı:

Hanç

EK-8. Zaman Yönetimi Eğitim Planı

Eğitim planı, yapılandırmacı öğretim yöntem ve tekniklerine göre hazırlanmıştır.

Eğitim verilecek örneklemdaki yönetici hemşireler üç gruba ayrılmıştır. Her grup için belirlenen eğitim süresi 4,5 saat olup, bu süre 45 dakikalık 6 seansa ayrılmıştır. Eğitim gün aşırı olacak şekilde haftada üç gün yapılacaktır. Her bir gün için 2 seans eğitim verilecektir. Tüm gruplara toplamda 13.5 saatlik eğitim verilecektir.

Eğitim ile yönetici hemşirelere kazandırılması hedeflenen davranışlar şunlardır:

- *Zaman yönetimine dair yeni bir bakış açısı kazanmak*
- *Zamanın değerini kavrama*
- *Yönetici hemşirelerde ve sağlık hizmetlerinde zaman yönetiminin önemini kavramak,*
- *Zamanın nasıl kontrollü ve verimli kullanılacağını belirlemek*
- *Zaman Yönetiminde Öz denetim yapmak*
- *Zaman kayıplarının temel nedenlerini kavramak ve bunlarla baş etmeyi öğrenmek*
- *Zaman yönetimi tekniklerini kullanabilmek ve yaşamına uygulayabilmek*
- *Hedefleri belirleyebilmek,*
- *Öncelikleri belirleyebilmek*
- *Yetki devrini uygun şekilde gerçekleştirebilmek*
- *Zamanı etkin bir şekilde planlayabilmek*
- *Görevlerin zamanını ve süresini belirleyebilmek*
- *Günlük planlar oluşturabilmek*
- *Zaman yönetimi yaparak kişisel eylem planı geliştirebilmek*
- *Zaman ve stres bağlantısını analiz edebilmek*
- *Zaman yönetimini doğru planlayarak iş hayatında stres düzeyini azaltmak ve yaşam doyumunun arttırmak*

Zaman Yönetimi Eğitim İçeriği

- A. *Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetiminin Önemi*
- B. *Zaman ve Zaman Yönetimi Kavramı ve Çeşitleri*
- C. *Yönetimde Zaman Tuzakları*
- D. *Zaman Yönetimi Teknikleri*

1. Hedef belirleme
2. Zaman analizi
3. Önceliklerin belirlenmesi
4. Günlük planlama ve programlama
5. Pareto ilkesi
6. En verimli zamandan en iyi şekilde yararlanma
7. Masa düzeni ve dosyalama sistemi
8. Yetki verme
9. Ertelemeyi engelleme
10. Hayır demeyi öğrenme
11. Etkin iletişim
12. Stresin üstesinden gelme
13. Kesintilerin önlenmesi
14. Bellek eğitimi
15. Yöneticinin kendini yönetmeyi bilmesi

Öğretme Öğrenme Yöntem ve Teknikleri

Anlatım, soru-cevap, tartışma, uygulama çalışmaları, yorumlama, grup tartışması, gösteri, beyin fırtınası, probleme dayalı öğrenme, örnek olay, drama, rol-play

Kullanılan Eğitim Teknolojileri-Araç, Gereçler

Hikâye, Fıkra, Resim, Karikatür, Projeksiyon, Örnek olay

1. Seans (Süre:45)

İlk seans bir oryantasyon oturumu olacaktır. Araştırmacı-Eğitmen katılımcılarla tanışır. Bu oturumda, “*Yönetici hemşire olarak zamanınızı etkin kullandığınızı düşünüyor musunuz? Düşüncenizi paylaşır mısınız?*” soruları çerçevesinde hemşirelerin görüşleri değerlendirilerek konuya dikkatleri çekilir. Zaman, Zaman Yönetimi, Zaman Çeşitleri (gerçek, psikolojik, biyolojik, yönetsel, örgütsel, iktisadi, sosyolojik), yönetici hemşirelerde zaman yönetiminin önemi, öz denetim ve zaman yönetiminin faydaları hemşirelere açıklanacaktır. Anlatım sırasında hemşirelerin görüş ve soruları doğrultusunda açıklamalar ve değerlendirmeler yapılır.

2. seans (Süre:45)

Bu oturumda katılımcılara aşağıdaki karikatürler gösterilerek yorumları alınır.

Şekil 1 : Zaman yönetimi konulu karikatür



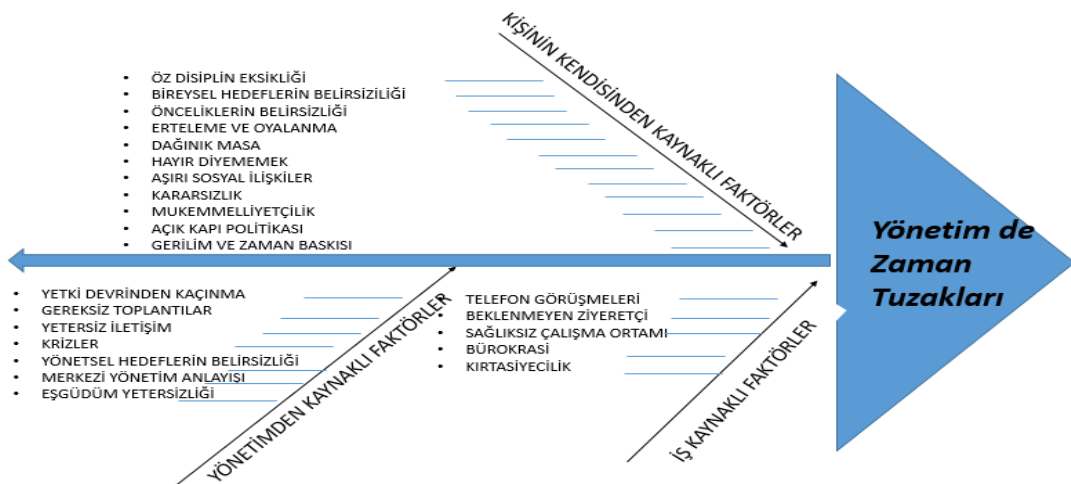
Şekil 2: Zaman yönetimi konulu karikatür



Zamanınızı etkin kullanmanıza engel olan sizden veya dışardan kaynaklanan durumlar var mıdır? Varsa nelerdir Açıklar mısınız? diye sorular sorularak hemşirelerin görüşleri alınır. Yöneticilerdeki zaman yönetimini etkileyen faktörler tartışılır.

Balık kılıçığı diyagramı kullanılarak yönetimde zaman tuzaklarına ilişkin konular yönetici hemşirelerle soru-cevap, beyin fırtınası, yorumlama vb. yapılandırmacı öğretim teknikleri ile açıklanır.

Şekil 3: Yönetimde zaman tuzakları balık kılıçığı diyagramı



3. Seans (Süre:45)

Hikâye 1 de anlatıldığı gibi basit bir deney yapılarak hemşirelerin konuya dikkati çekilir. Daha sonra aşağıdaki sorular sorularak zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumuna yönelik hemşirelerin görüş ve yorumları değerlendirilir. Zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumunu arasındaki bağlantı analiz edilir.

Sorular (Süre:10)

Zamanınızı planlayabiliyor musunuz?

Bu durum hayatınızı nasıl etkiliyor? (İş ve özel yaşam)

Zaman planlaması yapmadığınızda bir sorun yaşıyor musunuz? Stresinizi nasıl etkiliyor?

Hikâye 1: Zaman Yönetimi (Süre:05)

Zaman yönetimi konusunda bir kurs düzenleniyor. Zamanı iyi ve üretken kullanma ile ilgili verilen derste öğretmen, çoğu hızlı olmaları gereken ve stresli mesleklerde çalışan öğrencilerine demiş ki;

— Sizinle küçük bir deney yapalım.

Masanın üzerine kocaman bir cam kavanoz koymuş. Sonra bir torbadan küçük kaya parçaları çıkarmış, dikkatle kavanozun içine yerleştirmiş.

Kavanozda taş parçaları için yer kalmayınca sormuş;

Kavanoz doldu mu?

Sınıftaki öğrenciler;

— Evet, doldu.

— Dolduğunu düşünüyorsunuz demek ha!

Hemen eğilip başka bir torbadan küçük çakıl taşları çıkartmış, kavanozun tepesine dökmüş, kavanozu eline alıp sallamış, küçük parçalar büyük taşların sağına soluna yerleşmişler...

Yeniden sormuş öğrencilerine;

— Bu sefer kavanoz doldu mu?

İşin sanıldığı kadar basit olmadığını sezmiş olan öğrenciler:

— Hayır, tam da dolmuş sayılmaz.

— Aferin!

Masanın altından bu kez de bir torba dolusu kum çıkartmış. Kumı kaya parçaları ve küçük taşların arasındaki bölgeler tümüyle doluncaya kadar dökmüş.

Ve sormuş yeniden;

– Kavanoz doldu mu?

Öğrenciler bağırması;

– Hayır dolmadı!

Yine “Aferin” demiş öğretmen.

Bir sürahi su çıkarıp kavanozun içine dökmeye başlamış ve sormuş;

– Bu gördüğünüz deneyden nasıl bir ders çıkarttınız?

Bir öğrenci hemen atılmış;

– Şu dersi çıkardık ki günlük iş programımız ne kadar yoğun olursa olsun, her zaman yeni işlere zaman ayırabiliriz.

Öğretmen;

– Hayır, çıkartılması gereken asıl ders şu; eğer en başta büyük taş parçalarını kavanoza koymazsanız daha sonra asla koyamazsınız.

Hayatınızdaki önemli olan büyük taş parçaları hangileri? İlk iş olarak onları kavanoza koyuyor musunuz? Yoksa kavanozu kumlarla ve suyla doldurup büyük parçaları ihmal edip dışarıda mı bırakıyorsunuz?

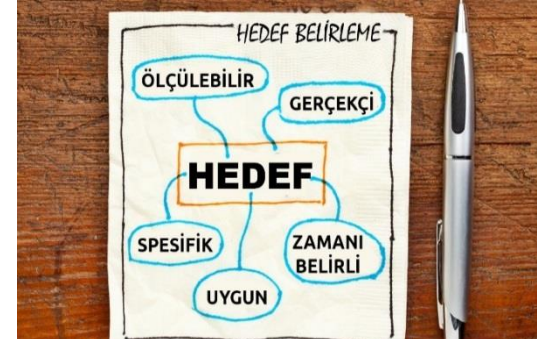
Zamanın verimli kullanılmasını sağlayan yöntemler, zaman yönetimi teknikleri anlatılacaktır. Anlatım sırasında hemşirelerin görüş ve soruları doğrultusunda açıklamalar ve değerlendirmeler yapılır.

1. *Hedef belirleme* (Süre:10) tekniğinde etkinlik şeklinde resimdeki gibi kavram haritası çizilecektir. Kısa ve uzun vadeli hedeflerden bahsederken karikatür gösterilecektir. *Hedeflerin belirlenmesi sizce faydalı olur mu?* Sorusu sorulur. Hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli nitelikler kavram haritası şeklinde eğitim grubu ile oluşturulacaktır.

Şekil 4: Hedef belirleme kavram haritası



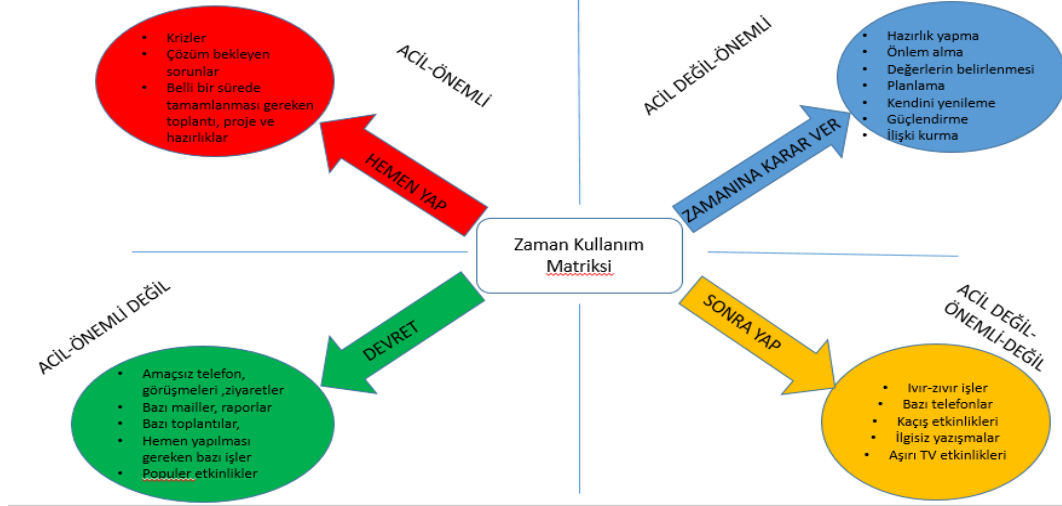
Şekil 5: Hedefte süre belirleme konulu karikatür



Hedef belirlemenin gerekliliği ve önemi açıklanır.

2. *Önceliklerin Belirlenmesi* (Süre:15) anlatılırken örümcek ağ haritası kullanılarak zaman matrisi katılımcılarla oluşturulur.

Şekil 7: Zaman kullanım matrisi



3. *Zaman Analizi* (Süre:05), Zaman tutanağı hazırlama ve akşam analizi, anlatılacak ve örnek zaman çizelgesi gösterilecektir.

Şekil 6: Zaman çizelgesi

Yapılacak İş	Gereken Zaman	Harcanan Zaman
Toplam	Toplan Gereken Zaman	Toplam Harcanan Zaman

Kaynak: Erdem R(2000) Zaman Analizi Nasıl Yapılır? Modern Hastane Yönetimi Dergisi,4(4),s.7

4.Seans (Süre:45)

4. *Günlük planlama ve programlama* (Süre:10); soru cevap tekniği ile anlatılır.
- Planlama yapıyor musunuz? Bir yapılacaklar listesi oluşturmak gerekli midir?
 - Yapılacaklar listesi hangi aralıklarla yapılmalıdır?
 - Yapılacaklar listesi ne zaman yapılmalıdır?
 - Liste neden esnek olmalıdır?
 - Günlük planlama ve programlama yapılırken hangi araçları kullanabiliriz? (Takvim, ajanda, telefon vs.)
5. *Pareto ilkesi* (Süre:05), sunum tekniği ile açıklanır.

6. *Zamanı Programlama en verimli zamandan en iyi şekilde yararlanma* (Süre:05); zaman yönetimi ilkeleri doğrultusunda açıklanır.
7. *Masa düzeni ve dosyalama sistemi* (Süre:10), dağınık ve düzenli masa resimleri gösterilir (Şekil 7-8).

Şekil 7: Dağınık masa



Şekil 8: Düzenli masa



Resimlerin çalışma açısından kendilerinde nasıl bir izlenim oluşturduğu, nelere sebep olabileceği, ne yapmaları gerektiği sorulur? Düşünceleri alınır. Konuyla ilgili öneriler ve açıklamalar yapılır.

8. *Yetki Devri* (Süre:15); yetki devri hakkında bilginiz var mı? Sorulduktan sonra bilimsel çerçevede yetki devrinin tanımı yapılır. Yetki devrinde göz önüne alınması gereken unsurları açıklamak için vaka analizi (Ekici, 2016, s.87, örnek olay 9: kararları tamamen sana bırakıyorum) yapılır.

ÖRNEK OLAY 9

KARARLARI TAMAMEN SANA BIRAKIYORUM

Özel Sağlıkla Hastanesi 300 yataklı, tam donanımlı bir özel hastanedir. Hastane yönetim kurulu tarafından organ nakli kliniği açılmasına karar verilir ve bu doğrultuda iki yıllık bir planlama yapılır. On iki yatak kapasiteli açılması planlanan klinikte, toplam 10 hemşire çalışacaktır. Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Melek Hanın yeni açılacak organ nakli kliniğinde çalışması planlanan 10 hemşirenin seçilmesi ve yetiştirilmesi ile ilgili görevi, dokuz aydır Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı olarak çalışan Serdar Bey'e verir. Serdar bey üç yıl cerrahi yoğun bakım servis hemşiresi, iki yıl süpervizör hemşire, dört yıl beyin cerrahi kliniğinde Servis Sorumlu Hemşiresi olarak görev yapmış ve dokuz ay önce Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcılığına atanmıştır. Hemşirelik Hizmetleri Müdürü, organ nakli hemşireleriyle ilgili görevi Serdar Bey'e verdiğinde, hastane yönetim kurulunda 14 ay boyunca, beş kez görüşülmüş olan konunun ilgili raporları da iletilir. Serdar Bey raporları inceler ve kendinden beklenen görev, sadece bu bölümde çalışacak hemşirelerin belirlenmesi

olduğunu görünce biraz endişelenir. Çünkü daha önce hiç böyle kapsamlı bir görevin içinde yer almamıştır. “Organ nakli kliniğinde hemşireliğe özgü farklı görevler var mıdır? Seçeceği hemşirelerde bulunması gereken nitelikler nelerdir?” Bunları bilmediği için görevi başaramamaktan korkar. Serdar Bey endişelerini Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Melek Hanım’a iletmek ister ve “şimdiye kadar hiç organ nakliyle ilgili çalışmadım kapsamlı bir görev olduğu için endişeliyim...” derken, Melek Hanım “bugüne kadar sana verdiğim tüm görevleri en iyi şekilde yaptın, bunda da elinden geleni yapacağına inanıyorum” diyerek onu biraz cesaretlendirip başından savar. Serdar bey bu açıklama üzerine, işi en iyi şekilde başarmak için organ nakli ve hemşirelikle bakımıyla ilgili mesleki literatürü ve bazı uygulamaları internetten araştırır. Ama endişelerini giderecek uygulanabilir bir bilgiye ulaşamaz. Ayrıca iki ay boyunca organ nakli kliniği olan hastanelerden de çeşitli bilgiler edinmeye çalışır. Elindeki bilgiler ışığında organ nakli kliniğinde kullanılacak çeşitli prosedür ve talimatlar geliştirmeye çalışır. İkinci ayın sonunda, cerrahi yoğun bakım kliniğinde çalışan iki hemşire, kalp damar cerrahi kliniğinde çalışan bir hemşire ve dahiliye kliniğinde çalışan bir hemşireyi organ nakli kliniğinde çalışmak üzere seçer ve bir aylık eğitim programı almalarını planlar. Eğitim için aynı ildeki bir üniversite hastanesi ile anlaşma yapılır ve beşinci ayda hemşireler eğitime gönderilir. Klinikte çalışacak diğer altı hemşire için de iş ilanı verilir ve beşinci ayda işe alımlar gerçekleştirilir. Yeni işe alınan hemşirelerin bir haftalık genel hastane oryantasyonu tamamlanır. Daha sonra, hastane içinden seçilip bir aylık eğitime gönderilmiş diğer dört hemşireyle birlikte bu 10 hemşireye, organ nakli koordinatörlüğünü de yürütecek olan organ nakli uzman hekimi ve Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı Serdar Bey tarafından üç haftalık eğitim verilir. Hastane içinden eğitime gönderilmiş olan dört hemşirenin en kıdemlisi (5 yıllık çalışma deneyimi) olan ve daha önce dahiliye kliniğinde çalışan Ezgi Hemşire, kliniğin sorumlu hemşiresi olarak görevlendirilir. Serdar bey, Ezgi Hemşire ile birlikte daha önceden hazırladığı prosedür ve talimatları gözden geçirir, hemşireler için görev, yetki ve sorumluluklar belirlenerek ilgili dokümanların kalite biriminden onayı alınır. Bu süreçte Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı Serdar Bey seçtiği hemşireler, eğitimleri ve hazırlanan dokümanlarla ilgili ara ara Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Melek Hanım’a bazı bilgiler iletmek ister. Ancak Hemşirelik Hizmetleri Müdürü “kararları tamamen sana bırakıyorum, sadece bir sorun olduğunda haber verirsen yeter” diyerek Serdar Bey’in konuya yönelik açıklama ve raporlarını geri çevirmiştir.

Nihayetinde klinik açılır ve böbrek transplantasyonu olacak bir hasta yatırılarak üç gün sonra ameliyata alınır. Pre-op dönemde klinikte hiçbir sorun yaşanmaz. Post-op dönemde ise, hastanın tedavi işlemini planlamakla sorumlu olan asistan hekim, hastaya uygun dozda ve şekilde immunosupresif ve kortikostroid tedaviyi düzenlememiştir. Tedavi istemini alan ve uygulayan hemşireler de işlerinde yeni oldukları için tedavi ve uygulamaları sorgulayacak kapasitede değillerdir. Bu nedenle post-op üç gün boyunca hastanın kortikostroid ve immunosupresif tedavisinin hastaya uygun dozda verilmediği, organ nakli uzman hekimi dahi kimse fark etmez. Üçüncü günün sonunda ise, hasta gelişen akut organ rejeksiyonuna bağlı olarak EX olur. Bu olaydan sonra tüm ekip toplanır ve tedavi istemlerini yazan sorumlu asistan hekim ve istemleri sorgulamadan yaptıkları için servis hemşireleri suçlanır. Bunun üzerine işe yeni alınan hemşireler kendi aralarında anlaşarak iki aylık deneme süresi dolmadan, topluca işten ayrılmaya karar verip, işten ayrılırlar. Sorumlu hemşire seçilen Ezgi ise, bir yıl önce “dahiliye hemşireliği yüksek lisans” programını bitirmiştir. Yüksek lisans tezi diyabetli hastalar üzerinedir ve Hemşirelik Hizmetleri Müdüründen “diyabet eğitim” hemşireliği için daha önce talepte bulunmuştur. Sorumlu olarak atandığı klinikte sorunlar yaşandığından ve kendisi de diyabet eğitim hemşiresi olmak istediği için Ezgi Hemşire de başka bir özel hastaneden aldığı diyabet eğitim hemşireliği teklifini değerlendirir ve işten ayrılmak üzere sözleşmeye uygun olarak (sekiz haftalık ihbar süresini beklemek şartıyla) dilekçe verir. İşten ayrılmalar sonucunda da, kaçınılmaz olarak kliniğin geçici bir süre kapatılmasına karar verilir. Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Melek Hanım, kliniğin kapatılmasından Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı Serdar Bey’i sorumlu tutar ve “altı üstü 10 hemşire seçip bir klinik kuracaktın, senin başarısızlığın kliniğin kapatılmasına neden oldu, yönetim kurulu toplantısında seni süpervizör hemşireliğe geri alınacağını bildirip bu başarısızlığın cezasız kalmayacağını anlatmam gerek” der.

Sorunu çözerken kullanılacak yönetsel kavramlar:

<p>Organizasyon yapıları</p> <ul style="list-style-type: none">• Mekanik-organik yapı• Hiyerarşik kademeler• Görev, yetki ve sorumluluklar,• Yetki devri• Yetki türleri<ul style="list-style-type: none">* Komuta yetkisi* Kurmay yetki*Fonksiyonel yetki <p>Proje yetkisi Yönetici Davranışı</p> <ul style="list-style-type: none">• Laissez Faire• Pasif Yönetici	<p>İş tanımları ve iş gerekleri</p> <ul style="list-style-type: none">• Personel seçme ve yerleştirme <p>Oryantasyon</p> <ul style="list-style-type: none">• Hastaneye oryantasyon• Kliniğe oryantasyon <p>Hasta bakımının organizasyonu</p> <ul style="list-style-type: none">• Vaka yöneticisi• Multidisipliner klinik haritalar <p>Kurum kültürü</p> <ul style="list-style-type: none">• Hasta güvenliği kültürü<ul style="list-style-type: none">* Yaşanan sorunların analizi• Suçlu arama kültürü <p>İş hukuku</p> <ul style="list-style-type: none">• İş sözleşmesinin fesih edilmesi
--	--

5. Seans (Süre:45)

9. Ertelemeyi Engelleme (Süre:15), Şekil 9 gösterilir.

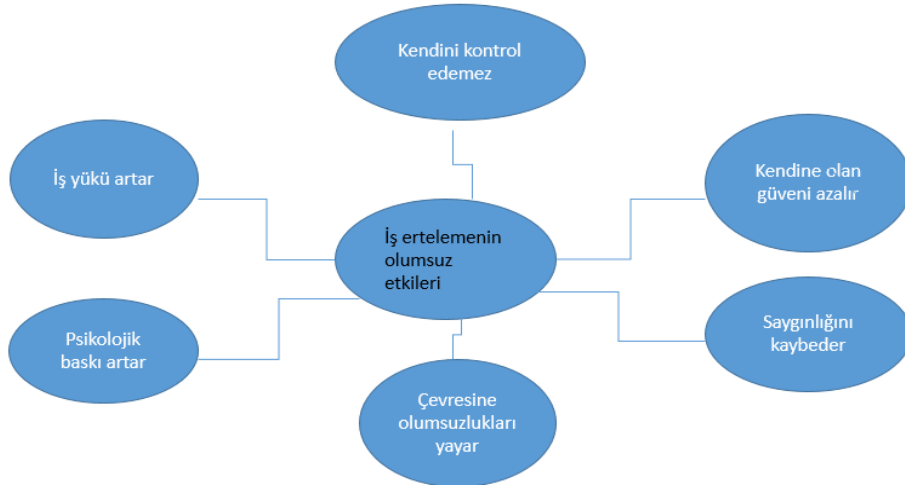
Şekil 9: Erteleme haritası



Yönetici hemşirelere hangi erteleme türlerini kullandıkları, neden erteledikleri ve erteledikten sonra neler hissettikleri sorulur?

İş ertelemenin oluşturacağı olumsuz etkiler hemşirelerle birlikte kavram haritası oluşturularak anlatılır.

Şekil 10: İş ertelemenin olumsuz etkileri



Ertelemeden kurtulmak için neler yapılacağı beyin fırtınası yöntemi ile anlatılır.

10. *Hayır Demeyi Öğrenme* (Süre:05), doğaçlama role-play yapılarak anlatılır.

(Hayır diyebilecekken dememe durumu)

11. *Etkin İletişim* (Süre:05) ile ilgili hikâye 2 anlatılır. Etkin iletişimin zaman yönetimi açısından önemi açıklanır.

Hikâye 2:

Padişahın biri ile ilgili olarak şöyle bir hikâye paylaşılır. Padişah rüyasında dişlerinin döküldüğünü görür. Bu rüyadan çok etkilenir ve ülkenin en mahir rüya yorumcularına, rüyasını tabir etmelerini emreder. Rüneyı anlattığı tabircilerden birisi; Padişahım, o kadar uzun ömrünüz olacak ki, bütün çocuklarınızın ölümlerini göreceksiniz. Padişah, çocuklarının ölümünden söz eden rüya tabircisine öfkelenir, yetkisini kullanarak onu zindana attırır. Sonra başka bir rüya tabircisine rüyanın tabir edilmesi için davet gider. Bu defa rüneyı tabir etmek üzere Padişah huzuruna gelen rüya tabircisi; Sultanım, Allah size o kadar bereketli ve uzun bir ömür verecek ki, evlatlarınızın hepsinin mürüvvetini göreceksiniz ve hepsinden de uzun yaşayacaksınız. Padişah bu bilgiye çok sevinir ve bu rüya tabircisini ödüllendirir. Aslında, sonuçları itibarıyla her iki rüya tabircisi de aynı şeyi söylemiştir ama ikinci tabirci farklı üslup kullanmıştır.

12. *Stresin Üstesinden Gelme* (Süre:15), hemşirelerle “*Stresi azaltmak için etkin zaman yönetimini nasıl yapmalıyız?*” sorusu çerçevesinde beyin fırtınası yapılır. Hemşirelerin verdikleri cevaplar değerlendirilir. Gerekli açıklamalar yapılır.
13. Kesintilerin önlenmesi (Süre:05), Yöneticilerin çalışma zamanlarını kesintiye uğratan belli başlı faktörler; telefonlar, ziyaretçiler ve toplantılar olmak üzere üç grupta toplanabilir. Telefon görüşmeleri, sosyalleşme ve önemsiz sohbetlerin azaltılması, aramaların planlanması, aramalar için zaman belirlenmesi sunum yolu ile anlatılır.

6. Seans (Süre:45)

14. Bellek eğitimi (Süre:05), sunum yolu ile açıklanır.
15. Yöneticinin Kendini Yönetmeyi Bilmesi (Süre:15); önce resimler gösterilir.

Şekil 11: Öz değerlendirme



Sonrada hemşirelere şu soru yöneltilir. Siz kendinizi nasıl görüyorsunuz?

Daha sonra yöneticiyi başarıya götüren en önemli unsurlardan biri, kendi yetenek ve becerilerini değerlendirmesi, yani kendini tanıması olduğu vurgulanarak bir yönetici açısından öz değerlendirme ve özyönetimin önemi açıklanır.

Şekil 12:Herşey Seninle Başlar



Eğitim salonunda zaman yönetimi planlama uygulaması yapılacaktır (Süre:25).

1. Özel - Ölçülebilir - Ulaşılabilir - Gerçekçi - Zamanında modelleme ve hedeflere ulaşma şekli sunulduğu şekilde katılımcılardan bu şablonu kullanarak hedeflerini nasıl seçeceklerini bulmaları istenir.
2. Katılımcılara zaman matriksi ve zaman çizelgelerine göre öncelik sırasını ve uygulama süresini belirlemeleri istenir.
3. Günlük planlama ve programlamayı yapmaları istenir.

Daha sonra, çalışma kâğıtları verilerek hemşirelerin hedef ve öncelik belirleme konusundaki becerileri aşağıdaki uygulama ile desteklenir.

Uygulama basamakları:

1. Ulaşmak istediğiniz bir hedef yazınız.
 - a. Hedefiniz spesifik mi?
 - b. Hedefiniz ulaşılabilir mi?
 - c. Hedefiniz ölçülebilir mi?
 - d. Hedefiniz gerçek mi?
 - e. Hedefiniz kısa süreli mi, uzun süreli mi?
2. Zaman matriksine belirlemiş olduğunuz hedefi yerleştirelim.
 - a. Hedefiniz Acil mi- değil mi?
 - b. Hedefiniz önemli mi -değil mi?
3. Hedefinize ulaşmak için günlük planlamanızı yapınız ve görevlerinizi belirleyiniz?
 - a. Zaman çizelgesini kullanarak görevler için gereken zamanı (işin yapılması için gereken süre) belirleyiniz?
 - b. Her görevin hangi gün ve saatte yapılacağını belirleyiniz.
 - c. Hangi işlerin yetkisi başkasına verilebilir belirleyiniz.

EK-9. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Hemşireler,

Bu anket, zaman yönetimi eğitiminin yönetici hemşirelerin zaman yönetimi, yönetsel stres ve yaşam doyumu üzerine etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sizleri tanımaya yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Zaman Yönetimi Ölçeği, 3. Bölümde Yönetimsel Stres Ölçeği ve son bölümde Yaşam Doyumu Ölçeği bulunmaktadır. Elde edilen veriler araştırma dışında kullanılmayacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Derya Sever Aslan

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki bilgilerden size uygun olanını işaretleyiniz

1. Yaşınız?.....
2. Cinsiyetiniz? Kadın Erkek
3. Eğitim durumunuz? Lise Lisans Yüksek Lisans
 Doktora Diğer.....
4. Medeni Durumunuz? Evi Bekar Diğer
5. Çocuk sayınız?.....
6. Hizmet yılınız?.....
7. Şu anda çalıştığınız kurumdaki hizmet yılınız?.....
8. Yöneticilik yılınız?.....
9. Çalıştığınız kurum adı?.....
10. Çalıştığınız birim?.....
11. Kurumdaki yöneticilik pozisyonunuz?
12. Haftada Kaç saat çalışıyorsunuz?.....
13. Zamanınızı etkin kullandığınızı düşünüyor musunuz?
 Evet Neden?
 Hayır Neden?
14. Zaman Yönetimi ile ilgili eğitim aldınız mı? (Evet
 Hayır (Cevabınız Hayır ise Zaman Yönetimi Ölçeğine geçiniz.)
15. Zaman Yönetimi ile ilgili kaç kez eğitim aldınız?..... Hatırlamıyorum
16. Zaman yönetimine yönelik alınan eğitimin türü nedir? (Kurs Okul
 Oryantasyon (Hizmet İçi Kitap/ Dergi Bireysel araştırma Diğer

EK-10. Zaman Yönetimi Ölçeği

Bu envanter sizi tanımlayabilecek 27 soru içermektedir. Lütfen her soruyu okuyun ve sonra sizi en iyi tanımlayan ve ilgilendiren uygun kategoriye soruların yanındaki parantezlerden birinin içine işaret koyarak belirleyin. Sizin nasıl olmak istediğinizle değil, nasıl düşündüğünüzle ilgilendiğimizi unutmayın. 27 sorunun tamamını cevaplandırdığınızdan emin olunuz. Zaman planlaması anketi zamanınızı nasıl kullandığınızı ve yönettiğinizi değerlendiren bir ölçme aracıdır. Bu bir test değildir. “Doğru” veya “yanlış” yanıt yoktur, içtenlikle cevaplamamız önemlidir. İlginize teşekkürler.

Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	<i>Herzaman</i>	<i>Sık sık</i>	<i>Bazen</i>	<i>Nadiren</i>	<i>Hiç</i>
1. Güne başlamadan önce gününüzü planlar mısınız?	()	()	()	()	()
2. Hafta başlarında her hafta için bir dizi amaçlar saptar mısınız?	()	()	()	()	()
3. Her gün planlama için zaman harcar mısınız?	()	()	()	()	()
4. Her gün kendiniz için birtakım amaçlar belirler misiniz?	()	()	()	()	()
5. Her gün yapmak zorunda olduğunuz şeylerin listesini yapar mısınız?	()	()	()	()	()
6. İş günlerinizde yapmak zorunda olduğunuz aktivitelerin programını yapar mısınız?	()	()	()	()	()
7. Bir sonraki hafta için ne başarmak istediğiniz net olarak belirgin mi?	()	()	()	()	()
8. Çalışmalarınızı bitirmek için kendinize tarih saptar mısınız?	()	()	()	()	()
9. Çok uğraş gerektiren çalışmalarınız için en iyi zamanınızı programlamaya çalışır mısınız?	()	()	()	()	()
10. Sizin için önemli tarihleri (örneğin mesleki eğitim tarihleri, mesleğinizle ya da yöneticilikle alakalı seminer/ konferans/ kongre tarihleri vs.) ödev teslim tarihleri, vs.) bir takvim üzerine işaretler misiniz?	()	()	()	()	()
11. Çalışma zamanınız için bir dizi amaçlar belirler misiniz?	()	()	()	()	()
12. Mesleğinizle/işinizle/görevinizle ilgili makale, yazı ya da evrakları şimdi gerekli olmasalar bile, gelecekte olabilir diye dosyalar veya fotokopisini çeker misiniz?	()	()	()	()	()
13. Yakın tarihte bir denetim olmasa bile, yönetim sistemi ile ilgili yapılacakları düzenli olarak tekrar eder misiniz?	()	()	()	()	()

14. Üzerinde çalışabileceğiniz şeyleri boş zaman bulduğunuzda yapabilmek için yanınızda taşır mısınız?	()	()	()	()	()
15. Önceliklerinizi belirler ve onlara uyar mısınız?	()	()	()	()	()
16. Her hafta sizinle ilgili olan şeyleri önceden bir plan yapmadan ve gerektiği gibi takip etmeden yapar mısınız? ^a	()	()	()	()	()
Zaman Tutumları					
1. Zamanınızı yapıcı olarak kullanır mısınız?	()	()	()	()	()
2. Zamanınızı planlama işinde kendinizi geliştirmeye ihtiyaç duyuyor musunuz? ^a	()	()	()	()	()
3. Genel olarak kendi zamanınızı kendiniz planladığınızı hisseder misiniz?	()	()	()	()	()
4. Genellikle amaçlarınızın hepsini size verilen zaman içerisinde çoğunlukla başarabileceğinizi düşünür müsünüz?	()	()	()	()	()
5. Küçük kararları çabucak verebiliyor musunuz?	()	()	()	()	()
6. İnsanlara hayır diyememekten ötürü kendinizi sık sık hastanedeki işlerinizi engelleyen işlerle meşgul durumda bulur musunuz? ^a	()	()	()	()	()
7. Yapacak bir şeyiniz olmadan kendinizi uzun süre bekliyor durumda bulur musunuz? ^a	()	()	()	()	()
Zaman Harcattırıcılar					
1. Normal bir iş gününde, hastanedeki işlerinizden kendi özel işlerinize daha çok zaman harcar mısınız? ^a	()	()	()	()	()
2. Fayda sağlamayan alışkanlıklara veya aktivitelere devam eder misiniz? ^a	()	()	()	()	()
3. Günde ortalama bir paket sigara içiyor musunuz? ^a	()	()	()	()	()
4. İç ya da dış denetimlerden bir gün önce veya denetim günü hala onun üzerinde çalışır mısınız? ^a	()	()	()	()	()

EK-11. Yönetmel Stres Ölçeği

Aşağıda, yöneticilerin günlük çalışmalarında ortaya çıkabilecek ve stres yaratacak birtakım nedenler bir liste halinde sıralanmıştır. Kuşkusuz bu durumların hepsi, her yöneticide mutlaka çok fazla düzeyde bir stres yaratacak demek değildir. Ayrıca aşağıda sıralanan durumlar her yönetici tarafından farklı biçimlerde de algılanabilir. Bu nedenle kişilik özellikleri önem arz eder. Bir yöneticinin “çok önemli” olarak değerlendirebileceği bir durum, öteki yönetici için “daha az önemli” olabilir. Aşağıdaki her ifadeyi dikkatli bir biçimde okuyarak, ifadenin yanındaki beş rakamdan sizce en uygun olan bir tanesini daire içine alarak işaretleyiniz. Doğru veya yanlış cevap yoktur. Sizin değerlendirmeniz önem taşımaktadır.

	Yönetmel Stres Nedenleri	Asla	Seyrek olarak	Bazen	Sıklıkla	Daima
1	Görev ve yetkilerdeki dengesizlik	1	2	3	4	5
2	Görevde istikrarsızlık	1	2	3	4	5
3	Görevde belirsizlik	1	2	3	4	5
4	Siyasal karışma ve baskı	1	2	3	4	5
5	Halkla ilişkilerde ortaya çıkan zorluklar	1	2	3	4	5
6	Amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar	1	2	3	4	5
7	Astlarla ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşme ve sorunlar	1	2	3	4	5
8	Sicil ve değerlendirme ile ilgili sorunlar	1	2	3	4	5
9	Yetersiz maaş ve maddi koşullar	1	2	3	4	5
10	Aşırı disiplin ve baskı	1	2	3	4	5
11	Sıkı denetim ve gözetim	1	2	3	4	5
12	Uzun ve yorucu çalışma saatleri	1	2	3	4	5
13	Yeterince eğitilmemiş ve yetiştirilmemiş personelle çalışma mecburiyeti	1	2	3	4	5
14	Bir işi, belli bir sürede bitirme zorunluluğu	1	2	3	4	5
15	Yeterli araç ve gereçten yoksun olma	1	2	3	4	5
16	Çalışanlar arasındaki yükselme hırısı ve rekabete bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar	1	2	3	4	5
17	Görevini yaparken engellendiği duygusuna kapılma	1	2	3	4	5
18	Aşırı mali sorumluluk duygusu içinde bulunma	1	2	3	4	5
19	Vatandaş tarafından şikâyet edilme	1	2	3	4	5
20	Güven vermeyen bir ortamda çalışma	1	2	3	4	5
21	Karar verme için gerekli yetkiye sahip olamama	1	2	3	4	5
22	Karar vermede zorlanma	1	2	3	4	5

	Yönetmel Stres Nedenleri	Asla	Seyrek olarak	Bazen	Sıklıkla	Daima
23	Yönetimi geliştirme için gereken tedbirleri zamanında alamama	1	2	3	4	5
24	Yönetmel uygulamaları eleştirememel	1	2	3	4	5
25	Kararlara katılmama	1	2	3	4	5
26	Haberleşme kanallarının dışında kalma, dışlanma	1	2	3	4	5
27	Aşırı imza ve yazışma nedeniyle temel yönetmel, örgütsel sorunlara zaman ayıramama	1	2	3	4	5
28	Örgütsel amaç ve politikaların yeterince uyulmadığı duygusu	1	2	3	4	5
29	Çalışanlar arasındaki uyumsuz davranışların çokluğu	1	2	3	4	5
30	Çalışanlar arasındaki tartışma ve anlaşmazlıkların varlığı	1	2	3	4	5
31	Sorumluluk almaktan kaçınma	1	2	3	4	5
32	Başarının ödüllendirilmeyeceği kaygısı	1	2	3	4	5
33	Bir işi başarabilmek için risk göze alabilme	1	2	3	4	5
34	İş yükünün fazlalığı	1	2	3	4	5
35	Yapılan işin önemsenmemesi	1	2	3	4	5
36	Aile sorunlarının çalışma hayatını olumsuz olarak etkilemesi	1	2	3	4	5
37	İş yerindeki sorunların eve taşınması	1	2	3	4	5
38	Aileye ve sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama	1	2	3	4	5
39	Yurt içinde ve dışında mesleki yönden kendini geliştirme imkânının sağlanmaması	1	2	3	4	5
40	İşin monoton olması	1	2	3	4	5

EK-12. Yaşam Doyumu Ölçeği

Bu envanter sizi tanımlayabilecek 5 soru içermektedir. Lütfen her soruyu okuyun ve sonra sizi en iyi tanımlayan ve ilgilendiren uygun kategoriye soruların yanındaki parantezlerden birinin içindeki rakamı daire içine alarak işaretleyin. 5 sorunun tamamını cevaplandırırdığınızdan emin olunuz.

Yaşam Doyumu Ölçeği bireylerin kendi seçtikleri ölçütlere göre yaşam kalitelerinin genel değerlendirmesini ölçen bir araçtır. Bu bir test değildir. “Doğru” veya “yanlış” yanıt yoktur, içtenlikle cevaplamanız önemlidir. İlginize teşekkürler.

	Maddeler	Hiç katılmıyorum (1)	Çok az katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Büyük oranda katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5