

Yöneticilerde ve Çalışanlarda Erteleme Eğilimi Farklı mı? Sağlık Sektöründe Bir Araştırma *

Is the Procrastination Tendency Differ Between Managers and Employees? A Research in the Health Sector

Elif Türkan ARSLAN¹, Süleyman MERTOĞLU²

Özet

Bu çalışma, yöneticilerde ve çalışanlarda erteleme eğiliminin farklı olup olmadığını saptamayı amaçlamaktadır. Bu temel amaç dışında, çeşitli kişisel özelliklere göre erteleme eğiliminin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak da amaçlanmaktadır. Bu amaçla, İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı olarak çalışan 350 yönetici ve 555 çalışan olmak üzere toplam 905 kişiden veri toplanmış ve veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız tek örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, erteleme eğiliminin genel olarak düşük düzeyde olduğu, bununla birlikte yöneticiler ve çalışanların erteleme eğiliminin farklı olduğu saptanmıştır. Yönetici olmayan çalışanların erteleme eğilimi daha yüksektir. Yöneticiler arasında ise alt düzey yöneticilerde erteleme eğilimi daha yüksektir. Erteleme eğilimi yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, meslek ve meslekte çalışma süresine göre farklılaşmakta iken cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Erteleme, Karar vermeyi erteleme, Kaçınmacı erteleme, Uyarılmacı erteleme

Abstract

The study aims to determine whether the procrastination tendency differs between managers and employees. In addition, the study also aims to find whether the procrastination tendency differs based on personality traits. With this aim, data were collected from a total of 905 people, 350 managers, and 555 employees working under the Izmir Provincial Health Directorate, and the data were analyzed. Frequency, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, independent single sample t-test, and one-way analysis of variance were utilized in the data analysis. Based on the results, it is the fact that the procrastination tendency was generally low, and the procrastination tendency of managers and employees was differed. Employees were more inclined to procrastination behavior. Procrastination tendency was higher in the lower-level managers. While the procrastination tendency differed by age, marital status, having children or not, occupation, and seniority, it didn't differ by gender.

Keywords: Procrastination, Decisional procrastination, Avoidant procrastination, Arousal procrastination..



1. Prof. Dr.,
İzmir Kâtip Çelebi University,
elifturkan.arслан@ikcu.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0003-4002-2856>

2. Dr., İzmir Health Directorate,
suleymanmertoglu@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0001-7100-5958>

<https://doi.org/10.30798/makuiibf.1281593>

Article Type
Research Article

Application Date
April 12, 2023

Acceptance Date
February 27, 2024

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The main aim of the study is to determine whether there is a difference between the procrastination tendency of managers and employees. In addition, the study also aims to find the procrastination level in managers and employees, whether there is a difference in procrastination tendency in managers based on management level, and whether the procrastination tendency is related to various demographic variables.

Research Questions

The research questions are as follows: Is there a difference in procrastination tendency between managers and employees? Is procrastination tendency differ at management levels? Is procrastination tendency different among males and females? Is procrastination tendency differ from marital status? Is procrastination tendency differ from having children or not? Is procrastination tendency differ with age? Is there a difference among occupation groups regarding procrastination tendency? Is procrastination tendency differ from seniority?

Literature Review

Procrastination is defined as intentionally delaying a designed action plan or decision-making, despite the fact that there is an estimation about worse/negative consequences will arise due to the delay (Steel, 2007; Steel, 2010; Steel and Ferrari, 2013; Mariani and Ferrari, 2012; Hen et al., 2021; Klingsieck, 2013; Wieland et al., 2018). Procrastination is not just a time management problem (Hammer and Ferrari, 2002; Ferrari and Diaz-Morales, 2007). It is a complex process including affective, cognitive, and behavioral components (Ferrari, 1994; Fee and Tangey, 2000; Diaz-Morales and Ferrari, 2015; Uzun Özer and Ferrari, 2011; Chu and Choi, 2005; Uzun and Demir, 2015). Procrastination causes increasing in costs for the future and leads to financial (Rozental and Carlbring, 2014), academic (Ferrari et al., 1992; Klassen et al., 2008), health (Sirois and Tosti, 2012; Stead et al., 2010; Sirois et al., 2003; Rozental and Carlbring, 2014) and social areas (Akerlof, 1991; Ferrari and Patel, 2004; Klingsieck, 2013; Skowronski and Mirowska, 2013) losses for individuals (Steel, 2007). That's why, procrastination makes life stressful, complex, and uncontrollable for individuals (Balkis and Duru, 2022). Harriot and Ferrari (1996) stated that there are three types of procrastination which are decisional procrastination, arousal procrastination, and avoidant procrastination.

Methodology

A quantitative method was used in the study. A questionnaire form was used as a data collection tool and data were collected from 905 people. The data were analyzed by using a statistical program. Frequency analysis, crosstabs, reliability analysis, explanatory factor analysis, confirmatory factor analysis, independent single sample t-test, and one-way analysis of variance were used in the data analysis.

Results and Conclusions

From the results, it was determined that the procrastination tendency was generally low and also it was found that the procrastination tendency of managers was lower than employees. The procrastination tendency was higher in the lower-level managers. There was no difference between males and females in procrastination tendency. Single people procrastinate decision-making more than married and those who have children more than those who don't. Again the procrastination tendency of younger people was relatively higher. Physicians had a higher tendency for arousal procrastination, and similarly, those who had a short seniority were more prone to procrastination than those who had a longer seniority. The study has shown that the procrastination tendency in the health sector was low, the non-managerial employees had a higher procrastination tendency, and the procrastination tendency differs in many personality traits.

1. GİRİŞ

Birçok insan, en azından bir dereceye kadar erteleme yapar; işlerini yarına erteler ve yarın geldiğinde ise onları bir sonraki yarına erteler. Erteleme hayatın bir parçasıdır ve oldukça yaygındır ve pek çok sosyal problemin merkezinde erteleme vardır. Ayrıca erteleme aşırı hale geldiğinde, insanlar sağlık, zenginlik ve esenlik ile ilgili daha iyi durumda olmalarını sağlayacak önemli eylemleri erteler (Knaus, 2000; Steel ve Ferrari, 2013; Steel, 2007; Steel, 2010).

Erteleme, ilk kez insanların topluluklar halinde yaşamaya başlamasıyla ortaya çıkmış olabilir nitekim antik uygarlıklara ilişkin bazı kalıtlarda buna yönelik işaretler mevcuttur. Ancak erteleme,

özellikle Sanayi Devrimi sonrasındaki süreçte artan bir görünürlük kazanmıştır (Knaus, 2000). Milgram (1992) ertelemenin esas itibariyle modern bir “illet” olduğunu belirtmiş; ertelemenin yalnızca teknolojinin gelişmiş olduğu ve programa bağlılığın önemli olduğu ülkelerde oluştuğunu ifade etmiştir (Aktaran: Ferrari vd., 1995). Teknik olarak gelişmiş toplumlar çok sayıda bitiş tarihi ve taahhüt gerektirmekte ve bu da ertelemeye yol açmaktadır (Steel, 2007). Ferrari vd. (1995), bir toplumun ne kadar sanayileşmişse, erteleme yapısının o kadar belirgin hale geleceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda ertelemenin batılılaşmış, bireyci ülkelerde yaygın olduğu öne sürülmektedir (Argiropoulou ve Ferrari, 2015). Diğer yandan tarihsel referanslar, erteleme konusundaki görüşlerin çağlar boyunca makul ölçüde sabit olduğunu göstermektedir dolayısıyla erteleme uzun zamandır yaygın bir sorundur (Steel, 2007).

Son 25 yılda, farklı kültürlerde farklı örneklerle yapılan araştırmalar, ertelemenin genel nüfus içinde yaygın bir sorun olduğunu ve uyumsuz bir yaşam tarzını yansıttığını göstermektedir. Her beş yetişkinden biri için ertelemenin yaygın bir durum olabileceği belirtilmektedir. Yetişkin nüfusun %15-20’sinin erteleme eğiliminde olduğu bildirilmektedir (Mariani ve Ferrari, 2012; Hammer ve Ferrari, 2002; Ferrari ve Patel, 2004; Harriot ve Ferrari, 1996; Klingsieck, 2013a; Steel, 2007). Öğrencilerin ise yaklaşık %80-90’ının ertelemeyle meşgul olduğu belirtilmektedir; öğrencilerin aşağı yukarı %70’i kendilerini erteleyici olarak saymaktadır/düşünmektedir ve yaklaşık %50’si ise sürekli olarak ve problemlili biçimde ertelemektedir. Kendini ertelemeci olarak gören kişilerin ise %95’inden fazlası bunu ortadan kaldırmak veya azaltmak istemektedir (Steel, 2007).

Çalışma, erteleme eğilimini ele almaktadır ve yöneticilerde ve çalışanlarda erteleme eğilimi konusunda farklılık olup olmadığını saptamayı amaçlamaktadır. Bu temel amaç dışında bazı kişisel değişkenlere göre erteleme eğiliminin farklılaşıp farklılaşmadığının saptanması da amaçlanmaktadır. Bu amaçla öncelikle erteleme kavramı, erteleme nedenleri ve erteleme türleri kavramsal açıdan incelenmiş ve ardından alan araştırması sonucunda ulaşılan bulgular ortaya koyularak literatürle karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır.

2. ERTELEME KAVRAMI

Hakkındaki ilk çalışmadan bu yana erteleme kavramına ilişkin üzerinde görüş birliğine varılmış bir tanım yoktur; erteleme terimi farklı tür gecikmeler için kullanılmaktadır. Kavramı bazı araştırmacılar yalnızca işlevsel olmayan gecikme türleri için kullanırken bazıları ise olumlu gecikme türleri için kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu terimin gerçekte ne olduğuna ilişkin bir görüş birliği yoktur (Klingsieck, 2013). Bununla birlikte, çoğu tanım, genellikle kaygı, sınırlılık, pişmanlık, umutsuzluk veya kendini suçlama gibi olumsuz duygularla karakterize edilen uyumsuz bir davranışa atıfta bulunmaktadır (Itach vd., 2022). Erteleme nadiren olumlu anlamda kullanılmıştır (Steel, 2007). Erteleme, tipik olarak, görevleri yerine getirmeyi veya karar vermeyi geciktirmeye ilişkili kişisel bir özellik veya davranışsal bir eğilim olarak görülmektedir (Milgram vd., 1998) ve içsel erteleme normları tarafından düzenlenen birey içi bir süreçtir. Bu sebeple tanımlanması da güçtür (Eerde, 2003; Eerde, 2003a).

Klingsieck (2013), ertelemeye ilişkin anlayışların 4 farklı grupta toplandığını belirtmiştir. İlk grup, ertelemeyi bir kişilik özelliği olarak ele almaktadır ve erteleme ve özellikler arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. İkinci grup, ertelemenin motivasyonel ve iradi değişkenlerle ilişkisini araştırmaktadır. Üçüncü grup, ertelemeyi klinik açıdan ele almakta olup ertelemenin klinik sonuçlarına odaklanmaktadır. Dördüncü grup, durumsal bakış açısıdır ve duruma ve bağlama odaklanmaktadır. Bu açıdan erteleme, belirli durumsal özelliklerin ortaya çıkardığı bir olgu olarak görülmektedir.

Erteleme, bugün yapılması planlanan şeyi yarına erteleme, bilinen ve sıkça yaşanan bir olgudur (Klingsieck, 2013a) ancak bazı insanlar için erteleme davranışı alışkanlık olmuş bir davranıştır ve yaşamlarının tüm alanlarında düzenli olarak erteleme eğilimindedirler (Schouwenburg ve Lay, 1995; Behnagh ve Ferrari, 2022). Erteleme, esasen bir seçim ve geciktirme kararını temsil eder (Knaus, 2000) ve aynı zamanda genellikle irrasyonel geciktirme davranışı olarak kabul edilir (Steel, 2007; Steel, 2010) ayrıca gecikmenin işlevsiz bir formudur (Klingsieck, 2013a). Yani erteleme, daha acil veya önemli taahhütleri gerekçe göstererek savunulamayan, gerekçesiz gecikmelerle ilgilidir (Wessel vd., 2019).

Erteleme; geciktirme, duraklama, bekleme, durup düşünme veya başka bir işe öncelik vermeden farklıdır. Erteleme, açık (davranışsal) veya örtük (karar verme gibi) biçimde, mantıksız nedenlerle, gerekli bir göreve başlamayı veya tamamlamayı rahatsızlık hissedecek kadar geciktirme eğilimidir (Ferrari, 2018; Tibbett ve Ferrari, 2015; Ferrari vd., 1995; Diaz-Moralez vd., 2006; Klingsieck, 2013a). Erteleme, süreli, bağlantılı, öncelikli bir faaliyeti gereksiz yere sonraki bir zamana kadar geciktirme, öteleme veya oyalamadır. Bireyler ertelediğinde, her zaman yapması gerekenin yerine alternatif bir faaliyet koymaktadır. Alternatif faaliyet, ertelenen faaliyet kadar önemli veya süreli olabilir (Knaus, 2000). Ancak alternatif faaliyetin genelde önemsiz olduğu (Wilson ve Nguyen, 2012; Ferrari vd., 2006) bir diğer ifadeyle kişinin aktif olarak zamanını meşgul etmek için bulduğu bir faaliyet olduğu ve böylelikle görevini bitirmemeyi haklı çıkarmaya çalıştığı söylenmektedir (Tibbet ve Ferrari, 2015). Bu yönüyle erteleme, istemli olarak bir davranış veya görevin diğer seçenekler yerine tercih edilmesini içermektedir (Steel, 2007).

Genel olarak, erteleme bir hedefe ulaşmak için gerekli olan şeyi erteleme eğilimidir (Lay, 1992; Diaz-Moralez vd., 2008) ve kişi, tasarlanmış bir eylem planını başlatmayı veya bitirmeyi veya eylem gerektiren bir kararı geciktirdiğinde ertelemiştir (Steel, 2007; Nomura ve Ferrari, 2021). Ancak bu geciktirmenin birey tarafından bilinçli olarak yapılması gerektiği de vurgulanmaktadır; erteleme bir göreve başlamayı veya onu bitirmeyi kasten geciktirmektir (Ferrari vd., 1992; Ferrari ve Tice, 2000; Ferrari vd., 2005). Erteleme davranışında, kasıt yanında davranışın sonuçlarına yönelik farkındalığa da vurgu yapılmaktadır; erteleme, gecikme sebebiyle daha kötü/olumsuz sonuçlar ortaya çıkacağına öngörülmesine rağmen tasarlanmış bir eylem planını veya karar vermeyi isteyerek geciktirmektir (Steel, 2007; Steel, 2010; Steel ve Ferrari, 2013; Mariani ve Ferrari, 2012; Hen vd., 2021; Klingsieck, 2013; Wieland vd., 2018).

Klingsieck (2013) erteleme kavramına ilişkin tanımları incelemiş ve tanımlarda öne çıkan yedi temel yön saptamıştır:

- a. Açık (davranışsal) veya gizli (karar) olarak bir eylem ertelenir
- b. Bir eyleme başlamak veya bu eylemi bitirmek istenir
- c. Eylem gereklidir veya kişisel öneme sahiptir
- d. Gecikme gönüllüdür/istemlidir ve dış güçler tarafından kişiye dayatılmaz
- e. Gecikme gereksiz veya irrasyoneldir
- f. Gecikme, potansiyel olumsuz sonuçlarının farkında olunmasına rağmen gerçekleştirilir
- g. Gecikmeye, öznel rahatsızlık veya diğer olumsuz sonuçlar eşlik eder.

Bu temel yönleri kapsayıcı şekilde ertelemeyi, bireyin başlaması veya bitirmesi gereken önemli bir işi veya vermesi gereken bir kararı, geciktirmesi halinde olumsuz sonuçlarla karşılaşacağını bilmesine ve gerçekleştirmeyi arzu etmesine rağmen isteyerek ve rasyonel bir gerekçe olmaksızın ötelemesi ve bundan ötürü de içsel huzursuzluk hissetmesi şeklinde tanımlamak mümkündür.

2.1. Ertelemenin Bileşenleri

Erteleme sadece bir zaman yönetimi sorunu değildir (Hammer ve Ferrari, 2002; Ferrari ve Diaz-Morales, 2007); duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri içeren karmaşık bir süreçtir (Ferrari, 1994; Fee ve Tangey, 2000; Diaz-Morales ve Ferrari, 2015; Uzun Özer ve Ferrari, 2011; Chu ve Choi, 2005; Uzun ve Demir, 2015). Davranışsal bileşen görevin başlatılması, gerçekleştirilmesi veya tamamlanması ile ilgilidir, yani yapılması planlanan işten kaçınılıp daha çok keyif alınan başka bir işin yapılmasıdır; bilişsel bileşen olumsuz sonuçların farkında olunmasına rağmen erteleme kararının verilmesiyle ilgilidir ve duyuşsal bileşen ise erteleme kararına ilişkin öznel rahatsızlıkla ilgilidir (Uzun ve Demir, 2015). Bir erteleme süreci şu bilişsel ve davranışsal mekanizmaları içerir: (a) etkinlikten kaçınma arzusu, (b) erteleme kararı, (c) daha sonra gerçekleştirme sözü, (d) yedek saptırma faaliyetlerinde bulunma, (e) gecikmeleri haklı çıkarmak ve suçlamadan kurtulmak için mazeret uydurma (Knaus, 2000). Ancak buna rağmen, erteleme kavramı, belirli bir zaman çerçevesinde son sürelelere uymakla yakından ilişkili olmaya devam etmektedir (Ferrari ve Díaz-Morales, 2007).

2.2. Ertelemenin Nedenleri ve Sonuçları

Niyet-eylem boşluğu erteleme olgusunun özünü oluşturmaktadır (Klingsieck, 2013). Yani kişi tamamlaması gereken işi tamamlama niyetinde olmakla beraber çeşitli sebeplerle ertelemektedir. Ertelemenin nedenlerine ilişkin araştırmalar sonucunda en önemli iki neden olarak, görevin sıkıcı veya zevksiz ve ilgi çekici olmaması öne çıkmaktadır. Dolayısıyla görevin kendi doğası erteleme davranışında yüksek düzeyde etkilidir (Wilson ve Nguyen, 2012; Steel, 2007). Bu nedenler dışında literatürde öne çıkan nedenler şunlardır; başarısızlık korkusu, dürtüsellik (kısmen ayartmaya teslim olma

eğilimi), dikkat dağınıklığı, öz denetimsizlik, düşük öz saygı, düşük öz yeterlilik, depresyon, zaman yöneliminin geleceğe yönelik olmaması (Wilson ve Nguyen, 2012; Steel, 2007; Scher ve Ferrari, 2000).

Sürekli erteleme, zarar verici kişisel, duygusal ve performans sonuçlarına yol açmaktadır (Knaus, 2000). Erteleme, boşa zaman harcama, düşük performans ve artan strese yol açan kendini sabote edici bir davranış olarak kabul edilmektedir (Chu ve Choi, 2005; Ferrari ve Tice, 2000). Erteleme, bireyin yaşam kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Diğer yandan performansı engelleyerek büyük olasılıkla görev başarısızlığına neden olmaktadır (Ferrari ve Roster, 2018; Ferrari, 1994; Roster ve Ferrari, 2020). Erteleme, kaygı ve pişmanlık, rahatsızlık yaratmakta; sağlık sorunları ve strese neden olmakta; kariyer gelişim sorunları, uzun süreli işsizlik, iş arkadaşlarını olumsuz etkileme; kendine yönelik olumsuz inanç geliştirmeye neden olma gibi sonuçlara yol açmaktadır (Hen ve Gorosit, 2018; Knaus, 2000; Skowronski ve Mirowska, 2013; Ferrari ve Patel, 2004; Klingsieck, 2013; Tibbett ve Ferrari, 2015). Kısaca erteleme, geleceğe yönelik büyük maliyetlere neden olmakta ve bireyin finansal (Rozental ve Carlbring, 2014), akademik (Ferrari vd., 1992; Klassen vd., 2008), sağlık (Sirois ve Tosti, 2012; Stead vd., 2010; Sirois vd., 2003; Rozental ve Carlbring, 2014) ve sosyal alanlarda (Akerlof, 1991; Ferrari ve Patel, 2004; Klingsieck, 2013; Skowronski ve Mirowska, 2013) kayıplar yaşamasına yol açmaktadır (Steel, 2007). Bu sonuçlar sebebiyle erteleme, bireyler için hayatı stresli, karmaşık ve kontrol edilemez hale getirmektedir (Balkıs ve Duru, 2022).

2.3. Erteleme Türleri

Erteleme literatürde çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Literatürde oldukça sık kullanılan bir sınıflama Harriot ve Ferrari (1996) tarafından önerilmiştir ve ertelemenin üç türünü ele almaktadır. Buna göre karar vermeyi erteleme, uyarılmacı erteleme ve kaçınılmacı erteleme olmak üzere üç tür erteleme vardır. Karar vermeyi erteleme; bireyin küçük kararları zamanında veremediği bilişsel bir bileşendir; belirli bir süre içinde karar verememeyi ve karar vermeyi geciktirme eğilimini ifade etmektedir. Bu, seçimlerle ve çatışmalarla karşılaşınca bir kararı ötelemenin uyumsuz bir biçimidir. Bir başka açıdan bireyin yerinde ve uygun kararlar vermedeki yetersizliğini ifade etmektedir. Karar vermeyi erteleme, gecikme nedeniyle bireysel bir rahatsızlığa veya işlev bozukluğuna neden olan bilişsel bir tepki biçimi olarak görülebilir. Kaçınılmacı erteleme, başarısızlık korkusu veya kişinin sıkıcı/zevksiz olarak algıladığı görevlerden kaçınmaya çalıştığı bir başa çıkma taktiğini ifade etmektedir. Uyarılmacı erteleme, bir tür heyecan arayıcı davranıştır, son dakika heyecanı yaşama isteğinin motive ettiği bir erteleme davranışdır; kişi görevleri geciktirip son ana bırakmakta ve böylelikle son dakikada acele ederek yüksek bir heyecan deneyimi yaşamaktadır ve böylelikle erteleme davranışı ödüllendirici bir faaliyet haline gelmektedir. Bu eğilimde olan bireyler bilerek son ana kadar beklemeyi tercih etmektedir (Harriott ve Ferrari, 1996; Hammer ve Ferrari, 2002; Ferrari, 1992; Ferrari, 1994; Freeman vd., 2011; Steel, 2010; Ferrari vd., 2005; Díaz-Morales vd., 2006; Ferrari ve Dovidio, 2000; Tibbett ve Ferrari, 2015; Díaz-Morales vd., 2006a; Milgram ve Tenne, 2000; Ferrari vd., 2007; Ferrari vd., 2009a; Ferrari vd., 2009; Balkıs ve Duru, 2007).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Çalışmanın temel amacı, yöneticiler ile çalışanlar arasında erteleme eğilimi konusunda bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu temel amaç dışında yöneticilerde ve çalışanlarda erteleme eğiliminin ne düzeyde olduğunun, yöneticilerde yönetim düzeyine göre erteleme eğiliminde bir farklılık olup olmadığının ve erteleme eğiliminin çeşitli demografik değişkenlerle ilişkili olup olmadığının ortaya konması da amaçlanmaktadır. Ulaşılan literatürde yöneticilerin ve çalışanların erteleme eğilimini araştıran kimi çalışmalar olmakla birlikte yöneticileri ve çalışanları bu konuda kıyaslayan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece Hammer ve Ferrari (2002), beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların erteleme eğilimini iki ayrı araştırmanın bulgularını kullanarak karşılaştırmıştır. Araştırma sonucuna göre "Beyaz yakalı" çalışanların, erteleme eğiliminin her üç erteleme türünde de "mavi yakalı" çalışanlara göre önemli ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın yöneticiler ve çalışanları bütüncül olarak ele alıp kıyaslaması ve varsa farklarını ortaya koyacak olması yönüyle önemli olduğu düşünülmektedir. Ferrari vd. (2009a)'un da belirttiği gibi Türk yetişkinlerin erteleme eğilimi hakkında çok az araştırma yapılmıştır (Türk yetişkinlerde erteleme eğilimini araştıran örnek çalışmalar: Sadykova, 2016; Aydemir, 2018; Gözüm, 2021; Köse ve Metin, 2018; Metin vd., 2016; Uzun Özer, 2014; Özer vd., 2013). Bu açıdan da çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

3.2. Araştırma Hipotezleri

Literatür ve literatürün ortaya koyduğu sonuçlar da dikkate alınarak araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezler ve alt hipotezler aşağıdadır:

H₁: Yöneticiler ve çalışanların erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.

H_{1a}: Yöneticiler ve çalışanların uyarımacı erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.

H_{1b}: Yöneticiler ve çalışanların karar vermeyi erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.

H_{1c}: Yöneticiler ve çalışanların kaçınmacı erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.

H₂: Yönetim düzeylerine göre yöneticilerin erteleme eğilimleri arasında farklılık vardır.

H_{2a}: Yönetim düzeylerine göre yöneticilerin uyarımacı erteleme eğilimleri arasında farklılık vardır.

H_{2b}: Yönetim düzeylerine göre yöneticilerin karar vermeyi erteleme eğilimleri arasında farklılık vardır.

H_{2c}: Yönetim düzeylerine göre yöneticilerin kaçınmacı erteleme eğilimleri arasında farklılık vardır.

H₃: Erteleme eğiliminde cinsiyetler arasında farklılık vardır.

H_{3a}: Uyarımacı erteleme eğiliminde cinsiyetler arasında farklılık vardır.

H_{3b}: Karar vermeyi erteleme eğiliminde cinsiyetler arasında farklılık vardır.

H_{3c}: Kaçınmacı erteleme eğiliminde cinsiyetler arasında farklılık vardır.

H₄: Erteleme eğiliminde medeni duruma göre farklılık vardır.

- H_{4a}: Uyarılmacı erteleme eğiliminde medeni duruma göre farklılık vardır.
- H_{4b}: Karar vermeyi erteleme eğilimi konusunda medeni duruma göre farklılık vardır.
- H_{4c}: Kaçınmacı erteleme eğilimi konusunda medeni duruma göre farklılık vardır.
- H₅: Çocuk sahibi olanlar ve olmayanların erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.
- H_{5a}: Çocuk sahibi olanlar ve olmayanların uyarılmacı erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.
- H_{5b}: Çocuk sahibi olanlar ve olmayanların karar vermeyi erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.
- H_{5c}: Çocuk sahibi olanlar ve olmayanların kaçınmacı erteleme eğilimi arasında farklılık vardır.
- H₆: Yaş grupları arasında erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H_{6a}: Yaş grupları arasında uyarılmacı erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H_{6b}: Yaş grupları arasında karar vermeyi erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H_{6c}: Yaş grupları arasında kaçınmacı erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H₇: Meslek grupları arasında erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H_{7a}: Meslek grupları arasında uyarılmacı erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H_{7b}: Meslek grupları arasında karar vermeyi erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H_{7c}: Meslek grupları arasında kaçınmacı erteleme eğilimi konusunda farklılık vardır.
- H₈: Erteleme eğilimi konusunda mesleki kıdeme göre farklılık vardır.
- H_{8a}: Uyarılmacı erteleme eğilimi konusunda mesleki kıdeme göre farklılık vardır.
- H_{8b}: Karar vermeyi erteleme eğilimi konusunda mesleki kıdeme göre farklılık vardır.
- H_{8c}: Kaçınmacı erteleme eğilimi konusunda mesleki kıdeme göre farklılık vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırma, toplum ve insan sağlığı için hayati önemi olan sağlık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın evrenini İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı yöneticiler ve çalışanlar oluşturmaktadır. İzmir genelinde toplam 420 sağlık yöneticisi ve 26.650 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Bu veriler ışığında, örneklem yeter sayısını belirlemede Baş'ın (2006) belirttiği formül kullanılarak örneklem sayısı +/-0.05 hata toleransı ve %95 güven aralığında yöneticiler için 200 ve çalışanlar içinse 380 olarak hesaplanmıştır.

İnternet üzerinden gerçekleştirilen veri toplama süreci sonunda 350 yönetici ve 555 çalışan olmak üzere toplam 905 geri dönüş olmuştur. Dolayısıyla her iki grup için de yeter sayının oldukça üzerinde bir sayıya ulaşılmıştır.

3.4. Araştırma İzinleri

Çalışmanın etik izinleri İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (13/12/2022, 2022/20-05) ve İzmir Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nden (5/1/2023, 2023/02) alınmış ve bu izinler alındıktan sonra veri toplanmıştır.

3.5. Teknik ve Yöntem

Araştırma verilerinin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formu¹ internet ortamında hazırlanmış ve link e-posta aracılığıyla gönderilmiştir. İzmir ilinde bulunan tüm sağlık kuruluşları kapsama dâhil edildiği ve sayıca çok yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda yönetici ve yönetici olmayan sağlık çalışanlarından araştırma verilerinin yüz yüze toplanması mümkün olmamış ve veri toplama internet üzerinden gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler uygun istatistiksel paket programlar kullanılarak analiz edilmiştir.

Demografik verilerin analizinde frekans analizi ve çapraz tablo (crosstabs) kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi Cronbach Alpha katsayısı ile gerçekleştirilmiştir, ölçeklerin yapı geçerliliği Varimax Eksen Döndürme Yöntemi kullanılarak temel bileşenler analizi metodu ile Açıklayıcı Faktör Analizi ve sonrasında Doğrulamalı Faktör Analizi yapılarak incelenmiştir. Hipotez testleri bağımsız tek örneklem t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri ile yapılmıştır. İki farklı grubun karşılaştırılmasında bağımsız tek örneklem t testi ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ANOVA analizi kullanılmıştır. ANOVA analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark var ise bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için çoklu karşılaştırma (Post Hoc; Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır) testleri kullanılmıştır.

Bütün analizler %95 güven aralığında yapılmış ve $p < 0.05$ anlamlılık düzeyine göre değerlendirilmiştir.

3.6. Veri Toplama Aracı

Alan araştırmasında kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm 9 sorudan oluşmaktadır ve katılımcıların demografik bilgileriyle ilgilidir. İkinci bölüm, Harriot ve Ferrari (1996)'nin ertelemenin üç türünü araştırdığı çalışmada kullandığı üç ayrı ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu ölçekler yetişkin örneklemelerde en çok kullanılan erteleme eğilimi ölçekleri arasındadır (Diaz-Moralez ve Ferrari, 2015). Uyarıcı ertelemeyi ölçmek için Lay (1986) tarafından geliştirilen Genel Erteleme Eğilimi Ölçeği (GE); Karar vermeyi ertelemeyi ölçmek için Mann (1982) tarafından geliştirilen Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği (KE) ve Kaçınmacı ertelemeyi ölçmek için McCown ve Johnson (1989) tarafından geliştirilen Yetişkin Erteleme Ölçeği (YE) kullanılmıştır. Ölçekler literatürde sıklıkla kullanılan ve farklı kültürlerde yapılan araştırmalarla geçerlik ve güvenilirliği çok sayıda çalışmada ortaya konmuş olan ölçeklerdir. Çok sayıda çalışmada bir arada kullanılan ölçeklerin ertelemenin farklı yönlerini ölçtüğü belirtilmektedir (üç ölçeği birlikte kullanan çalışmalar; Harriott ve Ferrari, 1996; Steel, 2010; Fee ve Tagney, 2000; Mariani ve Ferrari, 2012; Ferrari vd., 2005; Hammer ve Ferrari, 2002; Diaz-Moralez vd., 2006a; Diaz-Moralez vd., 2006; Ferrari vd., 2009a; Scher ve Ferrari, 2000; Özer, 2014).

¹ Anket linki: https://docs.google.com/forms/d/1QTbqP3h0WHYFjOoJavguu6Ejky0N__Atg8LQJ0YdjB0/edit

Uyarıcı erteleme ölçeği 20 ifadeden oluşan bir ölçektir. Ölçek Balkıs (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve 15 maddeli, iç güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.84$ olan tek faktörlü bir ölçeğe ulaşılmıştır. Bu çalışmada, 15 maddelik bu ölçek kullanılmıştır. Ölçek günlük görevlerin tamamlanmaya başlanmasındaki gecikmeler ve heyecan arama ihtiyacı veya deneyimi gibi davranışsal erteleme eğilimlerini saptamaktadır (Ferrari ve Díaz-Morales, 2007). Ölçek 5'li Likert tipindedir (1: Kesinlikle uymuyor, 2: Uymuyor; 3: Kısmen uyuyor; 4: Uyuyor; 5: Kesinlikle uyuyor). Ölçekte 5 ifade ters kodlanmaktadır. Ölçekte yüksek puan uyarımacı erteleme eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir (Ferrari, 1992).

Karar vermeyi erteleme ölçeği, 5 ifadeden oluşan bir ölçektir ve Balkıs (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Türkçe uyarlamasında 5 maddeli iç güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.73$ olan tek faktörlü bir ölçek ortaya konmuştur. Ölçek spesifik bir zaman çerçevesi içinde karar vermeyi erteleme eğilimini saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte yüksek puan karar vermeyi erteleme eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir (Diaz-Moralez vd., 2006a). Ölçek 5'li Likert tipindedir (1: Kesinlikle uymuyor, 2: Uymuyor; 3: Kısmen uyuyor; 4: Uyuyor; 5: Kesinlikle uyuyor).

Kaçınmacı erteleme ölçeği 15 ifadeden oluşan bir ölçektir. Bu ölçek, başarı/başarısızlık korkusu, yetersizliklerinin açığa çıkması ve performans güvensizliklerinden kaynaklanan ertelemeleri saptamak amacıyla geliştirilmiştir (Ferrari vd., 2018). Ölçek, görevden kaçınma güdüsüyle gerçekleştirilen erteleme eğilimini (Ferrari, 1994) ve bireylerin görevleri başlatmayı veya tamamlamayı geciktirmeye dönük davranışsal eğilimlerini ölçmektedir (Nomura ve Ferrari, 2018; Roster ve Ferrari, 2020). Ölçekte 7 ifade ters kodlanmaktadır ve ölçek 5'li Likert tipindedir (1: Kesinlikle katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kısmen katılıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle katılıyorum). Yüksek puan kaçınmacı erteleme eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir (Ferrari, 2001). Söz konusu ölçek araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçek, önce alanında uzman iki kişi tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve üçüncü bir uzman tarafından incelenmiş ve ardından tekrar çevrilmiş ve farklılıklar tespit edilerek giderilmiş ve ölçeğe son hali verilmiştir. Bu haliyle 10 kişilik bir gruba uygulanmış ve anket çalışmasının bu haliyle yapılmasına karar verilmiştir. Veri toplama süreci sona erdikten sonra, iç tutarlılığını tespit etmek için güvenilirlik analizi ve yapı geçerliliğini tespit etmek için ise faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları bulgular kısmında verilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de toplu olarak gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

		n	%			n	%
Yöneticilik göreviniz var mı?	Evet	350	38,7	Cinsiyetiniz	Kadın	601	66,4
	Hayır	555	61,3		Erkek	304	33,6
Yönetici Pozisyonu	Üst Düzey	58	16,6	Çocuğunuz var mı?	Evet	684	75,6
	Orta Düzey	114	32,6		Hayır	221	24,4
	Alt Düzey	165	47,1	Medeni Durumunuz	Evli	671	74,1
Mesleğinizi Belirtiniz	Doktor	232	25,6		Bekar	234	25,9
	Hemşire ve ebe	328	36,2	Yaşınız	0-5	111	12,3
	Diğer sağlık	98	10,8		6-10	131	14,5
	İdari personel	247	27,3		11-15	144	15,9
Mesleki Kıdeminiz	16-20	140	15,5		21-25	169	18,7
	21-25	169	18,7		26-30	121	13,4
	26-30	121	13,4		31+	84	9,3
	31+	84	9,3		20-25	38	4,2
				26-30	84	9,3	
				31-35	123	13,6	
			36-40	144	15,9		
			41-45	217	24,0		
			46-50	170	18,8		
			51+	125	13,8		

Katılımcıların %38,7'sinin yöneticilik görevi vardır ve yöneticilerin %16,6'sı üst düzey; %32,6'sı orta düzey ve %47,1'i alt düzey yöneticidir. 13 yönetici yönetim düzeyini belirtmemiştir. Katılımcıların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır ve yine çoğunluğu orta yaşta çalışanlardır. Katılımcıların büyük bir kısmı evlidir ve çocuk sahibidir. Mesleki dağılım itibariyle hemşire/ebeler çoğunluktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu 11 yıldan daha uzun süredir çalışmaktadır.

Yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı Crosstabs analizi ile incelenmiş ve 216 yöneticinin kadın 134 yöneticinin ise erkek olduğu saptanmıştır. Kadın ve erkek yöneticilerin yönetim düzeyleri itibariyle dağılımı Crosstabs analizi ile araştırılmıştır. Kadın yöneticilerin 13'ü üst düzey, 62'si orta düzey ve 136'sı alt düzey yönetici iken erkek yöneticilerin 45'i üst düzey, 52'si orta düzey ve 29'u alt düzey yöneticidir.

4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin faktör yapıları ve yapı geçerlilikleri açıklayıcı faktör analizi ile araştırılmıştır. Katılımcıların erteleme eğilimini tespit etmek amacıyla ortalama analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları toplu olarak Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Uyarılımcı Erteleme			Kaçınımcı Erteleme			Karar Vermeyi Erteleme		
İfadeler	AFA Faktör yükleri	DFA Faktör yükleri	İfadeler	AFA Faktör yükleri	DFA Faktör yükleri	İfadeler	AFA Faktör yükleri	DFA Faktör yükleri
U8	,825	,820	K2	,767	,614	KARAR4	,844	,772
U6	,791	,769	K12	,726	,581	KARAR5	,832	,752
U5	,783	,762	K5	,717	,728	KARAR2	,830	,818
U14	,781	,785	K8	,713	,590	KARAR1	,702	,624
U13	,697	,681	K9	,710	,724	KARAR3	,692	,557
U10	,686	,596	K1	,691	,526			
U4	,627	,532	K7	,681	,720			
U9	,613	,532	K14	,668	,629			
U3	,606	,581	K15	,664	,663			
U1	,584	,552	K3	,660	,535			
U15	,574	,495	K10	,648	,705			
U11	,540	,534	K13	,625	,508			
U2	,528	,431	K4	,589	,642			
U12	,526	,481	K11	,560	,387			
U7	,480	,463	K6	,278				
KMO=,935			KMO=,929			KMO=,833		
Bartlett's Test of Sph.=5820,906 Sig.=,000			Bartlett's Test of Sph.=6113,013 Sig.=,000			Bartlett's Test of Sph.=1473,085 Sig.=,000		
Toplam açıklanan varyans=42,486			Toplam açıklanan varyans=43,037			Toplam açıklanan varyans=61,271		
DFA Uyum İndeksleri: $\chi^2=2146,781$; $sd=498$; $p=,000$; $\chi^2/sd=4,311$								
RMR= ,099; GFI= ,855; AGFI= ,827; NFI= ,874; CFI= ,900; RFI= ,858; IFI= ,901; AIC= 2340,781; RMSEA= ,061								
$\alpha=,899$			$\alpha=,907$			$\alpha=,839$		
$\bar{x}= 1,9756$			$\bar{x}=1,818$			$\bar{x}= 2,022$		

Tablo 2'den izlenebileceği gibi Uyarılımcı erteleme ölçeği; Karar vermeyi erteleme ölçeği ve Kaçınımcı erteleme ölçeği için ölçüm güvenilirliklerinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Ölçeklere öncelikle AFA yapılmış ve her üç ölçeğin de tek bir faktörden oluştuğu saptanmıştır. Ardından DFA yapılmış ve analiz sonucunda standardize edilmiş katsayının etki büyüklüğü ,30'un altında olan ifadeler küçük etkiyi ifade ettiği ve yapıyı bozduğu için çıkarılmıştır (Kline, 2011). Bu doğrultuda, Kaçınımcı erteleme ölçeğinde K6 ifadesinin yük değerinin kabul edilen sınırların altında olduğu saptanmış ve ilgili ifade çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan faktör yapısının, uyum indeksleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, en uygun yapı olduğuna karar verilmiştir (Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011:37). Araştırmanın sonraki aşamalarında gerçekleştirilen hipotez testlerinde, bu faktörler üzerinden analizler yürütülmüştür.

Ortalama analizi sonuçlarına göre, Uyarılımcı erteleme; Karar vermeyi erteleme ve Kaçınımcı erteleme eğilimlerinin genel olarak düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların karar vermeyi erteleme eğilimlerinin diğer erteleme türlerine nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.3. Hipotez Testleri

Yönetici ve yönetici olmayan çalışanlar arasında erteleme eğilimi konusunda bir farklılık olup olmadığı bağımsız tek örneklem t testi ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Yönetici Olan ve Olmayanların Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Yöneticilik görevi	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
Uyarılmacı	Evet	348	1,8401	,66739	-4,859	859,661	,000
	Hayır	557	2,0876	,85540			
Karar	Evet	348	1,7897	,80157	-6,382	830,385	,000
	Hayır	557	2,1671	,95858			
Kaçınmacı	Evet	348	1,7293	,64782	-4,414	849,408	,000
	Hayır	557	1,9447	,80907			

Her üç erteleme türünde de yöneticiler ve yönetici olmayan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,005$). Yöneticilik görevi olmayan çalışanların uyarılmacı, karar vermeyi erteleme ve kaçınmacı erteleme eğilimlerinin yöneticilere göre daha fazla olduğu ve bu farklılığın özellikle karar vermeyi erteleme eğiliminde daha yüksek olduğu saptanmıştır. H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Yönetim kademelerine göre erteleme eğiliminde bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile araştırılmış ve bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Yönetim Düzeylerine Göre Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Yönetim düzeyi	N	\bar{x}	ss	F	p	İkili Karşılaştırma (ortalama farkı)*
Uyarılmacı	Üst Düzey (a)	58	1,5494	,57989	2,821	,061	
	Orta Düzey (b)	114	1,6661	,59035			
	Alt Düzey (c)	165	1,8311	,69171			
Karar	Üst Düzey (a)	58	1,5352	,64650	8,419	,000	c-a (,42621)
	Orta Düzey (b)	114	1,6679	,64434			c-b (,29355)
	Alt Düzey (c)	165	1,9614	,90336			
Kaçınmacı	Üst Düzey (a)	58	1,5494	,57989	4,925	,008	
	Orta Düzey (b)	114	1,6661	,59035			c-a (,28169)
	Alt Düzey (c)	165	1,8311	,69171			

*Post Hoc testi Tukey ile yapılmıştır, gruplar harf ile ifade edilerek aralarında fark bulunan gruplar ve gruplar arasındaki ortalama farkı parantez içinde bu sütunda verilmiştir.

Analiz sonucuna göre, karar vermeyi erteleme ve kaçınmacı erteleme eğiliminde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p < ,005$) bununla birlikte uyarılmacı erteleme eğiliminde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p > ,005$) saptanmıştır. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğu araştırılmış ve alt düzey yöneticilerin orta düzey ve üst düzey yöneticilere göre karar vermeyi erteleme eğilimlerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Alt düzey

yöneticilerin Kaçınmacı erteleme eğiliminin üst düzey yöneticilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmiş ve H_{2a} hipotezi reddedilmiştir; H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Kadın ve erkekler arasında erteleme eğilimi konusunda bir farklılık olup olmadığı bağımsız tek örneklem t testi ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	sd	p																				
Uyarılmacı	Kadın	601	1,9680	,79592	-1,295	903	,196																				
	Erkek	304	2,0406	,79882				Karar	Kadın	601	2,0373	,90517	,703	903	,482	Erkek	304	1,9917	,94803	Kaçınmacı	Kadın	601	1,8531	,74140	-,488	903	,626
Karar	Kadın	601	2,0373	,90517	,703	903	,482																				
	Erkek	304	1,9917	,94803				Kaçınmacı	Kadın	601	1,8531	,74140	-,488	903	,626	Erkek	304	1,8792	,79099								
Kaçınmacı	Kadın	601	1,8531	,74140	-,488	903	,626																				
	Erkek	304	1,8792	,79099																							

Her üç erteleme türünde de iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>,005$). H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri reddedilmiştir dolayısıyla H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Erteleme eğiliminin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Medeni durum	N	\bar{x}	ss	t	sd	p																				
Uyarılmacı	Evli	671	1,8173	,76063	-3,021	361,810	,003																				
	Bekar	234	2,1371	,87960				Karar	Evli	671	1,9804	,88235	-2,161	364,233	,031	Bekar	234	2,1411	1,01119	Kaçınmacı	Evli	671	1,8173	,73778	-3,010	903	,003
Karar	Evli	671	1,9804	,88235	-2,161	364,233	,031																				
	Bekar	234	2,1411	1,01119				Kaçınmacı	Evli	671	1,8173	,73778	-3,010	903	,003	Bekar	234	1,9897	,80143								
Kaçınmacı	Evli	671	1,8173	,73778	-3,010	903	,003																				
	Bekar	234	1,9897	,80143																							

Yapılan analiz neticesinde her üç erteleme türünde de gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,005$). Her üç erteleme türünde de bekarların erteleme eğiliminin evlilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Çocuk sahibi olmanın erteleme eğilimi üzerindeki etkisi t testi ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Çocuğunuz var mı?	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
Uyarılmacı	Evet	684	1,9339	,77262	-3,740	346,655	,000
	Hayır	221	2,1736	,84532			
Karar	Evet	684	1,9530	,88191	-3,753	337,696	,000
	Hayır	221	2,2353	,99959			
Kaçınmacı	Evet	684	1,8096	,74699	-3,671	903	,000
	Hayır	221	2,0235	,77094			

Her üç erteleme türünde de gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($p < ,005$). Her üç erteleme türünde de çocuğu olmayanların erteleme eğiliminin çocuğu olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Yaş grupları arasında erteleme eğiliminde farklılık olup olmadığı ANOVA analizi ile araştırılmış ve bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Yaşa Göre Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Yaş grupları	N	\bar{x}	ss	F	p	İkili Karşılaştırma (ortalama farkı)*
Uyarılmacı	20-25 (a)	38	2,1936	,90441	3,285	,003	b-d (,33482) b-e (,34192) b-g (,41643)
	26-30 (b)	84	2,2679	,90268			
	31-35 (c)	123	2,0499	,84456			
	36-40 (d)	144	1,9330	,71828			
	41-45 (e)	217	1,9259	,75119			
	46-50 (f)	170	1,9920	,81265			
	51+ (g)	125	1,8514	,71834			
Karar	20-25 (a)	38	2,2488	,96701	3,709	,001	b-e (,43634) b-f (,37945) b-g (,52787)
	26-30 (b)	84	2,3729	1,07250			
	31-35 (c)	123	2,0783	,92273			
	36-40 (d)	144	2,0106	,89877			
	41-45 (e)	217	1,9366	,85175			
	46-50 (f)	170	1,9934	,89214			
	51+ (g)	125	1,8450	,87965			
Kaçınmacı	20-25 (a)	38	2,0509	,74179	2,603	,017	b-d (,32216) b-e (,28940) b-g (,33669)
	26-30 (b)	84	2,1143	,84882			
	31-35 (c)	123	1,8818	,77759			
	36-40 (d)	144	1,7921	,65274			
	41-45 (e)	217	1,8249	,73337			
	46-50 (f)	170	1,8302	,76903			
	51+ (g)	125	1,7776	,76655			

*Post Hoc testi Tukey ile yapılmıştır, gruplar harf ile ifade edilerek aralarında fark bulunan gruplar ve gruplar arasındaki ortalama farkı parantez içinde bu sütunda verilmiştir.

Her üç erteleme türünde de erteleme eğilimine yönelik olarak yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p < ,005$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna yönelik analiz sonucunda 26-30 yaş aralığındaki kişilerin 36-40, 41-45 ve 51 ve üzeri yaştaki kişilere göre uyarılmacı erteleme eğiliminin daha fazla olduğu saptanmıştır. 26-30 yaş aralığındaki kişilerin 41-45, 46-50 ve 51 ve üzeri yaştaki kişilere göre karar vermeyi ertelemeye daha fazla eğilimli olduğu ortaya çıkmıştır. Yine 26-30 yaş aralığındaki kişilerin 36-40, 41-45 ve 51 ve üzeri yaştaki kişilere göre kaçınılmacı ertelemeye daha fazla eğilimli olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların mesleklerine göre erteleme eğiliminde bir farklılık olup olmadığı ANOVA ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Mesleğe Göre Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Meslekler	N	\bar{x}	ss	F	p	İkili Karşılaştırma (ortalama farkı)*
Uyarılmacı	Doktor (a)	232	2,1272	,85394	3,246	,021	a-d (,20957)
	Hemşire ve ebe (b)	328	1,9732	,77118			
	Diğ. sağlık personeli (c)	98	1,9264	,72026			
	İdari personel (d)	247	1,9176	,79409			
Karar	Doktor (a)	232	2,031	1,02001	1,408	,239	
	Hemşire ve ebe (b)	328	2,0507	,87643			
	Diğ. sağlık personeli (c)	98	1,9110	,85054			
	İdari personel (d)	247	1,9610	,89962			
Kaçınılmacı	Doktor (a)	232	1,9279	,76069	1,070	,361	
	Hemşire ve ebe (b)	328	1,8667	,75383			
	Diğ. sağlık personeli (c)	98	1,8122	,72040			
	İdari personel (d)	247	1,8132	,77522			

*Post Hoc testi Tukey ile yapılmıştır, gruplar harf ile ifade edilerek aralarında fark bulunan gruplar ve gruplar arasındaki ortalama farkı parantez içinde bu sütunda verilmiştir.

Analiz sonucunda karar vermeyi erteleme ve kaçınılmacı erteleme eğilimi konusunda meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > ,005$), buna karşın uyarılmacı erteleme eğilimi konusunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p < ,005$). Farklılığın hangi meslek grupları arasında olduğu araştırılmış ve doktorların uyarılmacı erteleme eğiliminin idari personelden daha fazla olduğu saptanmıştır. H_{7b} ve H_{7c} hipotezleri reddedilmiş ve H_{7a} hipotezi kabul edilmiştir dolayısıyla H_7 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Erteleme eğiliminin meslekte çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Meslekte Çalışma Süresine Göre Erteleme Eğilimi Karşılaştırması

Erteleme türü	Meslekte çalışma süresi	N	\bar{x}	ss	F	p	İkili Karşılaştırma (ortalama farkı)*
Uyarılmacı	0-5 (a)	111	2,1178	,82694	2,656	,015	b-g (,33362)
	6-10 (b)	131	2,1499	,97885			
	11-15 (c)	144	2,0308	,78889			
	16-20 (d)	140	1,9321	,73041			
	21-25 (e)	169	1,9772	,76905			
	26-30 (f)	121	1,8760	,71093			
	31+ (g)	84	1,8163	,67036			
Karar	0-5 (a)	111	2,2149	,91876	3,176	,004	a-g (,39015) b-g (,39844)
	6-10 (b)	131	2,2232	1,04512			
	11-15 (c)	144	2,0425	,94056			
	16-20 (d)	140	1,9489	,87781			
	21-25 (e)	169	1,9791	,84012			
	26-30 (f)	121	1,8933	,86607			
	31+ (g)	84	1,8248	,88308			
Kaçınmacı	0-5 (a)	111	1,9670	,69584	2,087	,052	
	6-10 (b)	131	1,9878	,87650			
	11-15 (c)	144	1,8958	,75366			
	16-20 (d)	140	1,8267	,71045			
	21-25 (e)	169	1,8383	,74278			
	26-30 (f)	121	1,7212	,74868			
	31+ (g)	84	1,7563	,68782			

*Post Hoc testi Tukey ile yapılmıştır, gruplar harf ile ifade edilerek aralarında fark bulunan gruplar ve gruplar arasındaki ortalama farkı parantez içinde bu sütunda verilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda, meslekte çalışma süresi açısından kaçınmacı erteleme eğiliminde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>,005$); uyarılmacı erteleme ve karar vermeyi erteleme eğilimi konusunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<,005$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğu araştırılmış ve 6-10 yıldır çalışanların 31 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre uyarılmacı erteleme eğilimlerinin daha fazla olduğu; 0-10 yıldır çalışanların 31 yıl ve daha uzun süredir çalışanlara göre karar vermeyi erteleme eğilimlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. H_{8a} ve H_{8b} hipotezleri kabul edilmiş ve H_{8c} hipotezi reddedilmiştir dolayısıyla H_8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Erteleme, kişinin başlaması veya bitirmesi gereken önemli bir işi veya vermesi gereken bir kararı, geciktirmesi halinde olumsuz sonuçlarla karşılaşacağını bilmesine ve gerçekleştirmeyi arzu etmesine rağmen, isteyerek ve rasyonel bir gerekçe olmaksızın ötelemesi ve bundan ötürü de içsel huzursuzluk hissetmesidir. Erteleme bireyin iş hayatında ve özel hayatında çeşitli olumsuz sonuçlara yol açan bir kişisel eğilimdir. Genel olarak uyarılmacı, kaçınmacı ve karar vermeyi erteleme olmak üzere üç tür erteleme davranışı söz konusudur.

Her sektörde ve konuda önemli olmakla birlikte özellikle sağlık sektöründe, sektörün de özellikleri dikkate alındığında, erteleme dikkate alınması gereken bir konudur. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı yönetici ve çalışanlar ile yapılan çalışmada yöneticiler ve çalışanlar arasında erteleme eğiliminin farklı olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır; yine çoğunluğu orta yaşta çalışanlardır; büyük bir kısmı evlidir ve çocuk

sahibidir. Mesleki dağılım itibarıyla hemşire/ebeler çoğunluktadır ve büyük çoğunluğu 11 yıldan daha uzun süredir çalışmaktadır. Kadın yöneticilerin sayısı erkek yöneticilerden oldukça yüksek (yaklaşık iki katı) olmakla birlikte yönetim düzeyleri açısından bakıldığında üst kademe yöneticiler arasında erkek yöneticilerin sayısı kadın yöneticilere göre oldukça fazladır.

Uyarılmacı erteleme, Karar vermeyi erteleme ve Kaçınmacı erteleme eğilimleri genel olarak düşük düzeyde olup karar vermeyi erteleme eğiliminin diğer erteleme türlerine nazaran daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Özkan ve Akdemir (2017) genel erteleme ve karar vermeyi erteleme düzeylerinin ortalamaya yakın seviyelerde olduğunu tespit etmiştir. Ferrari vd. (2009a) Türk yetişkinlerin %17,5'inin karar vermeyi ertelediğini; %13,8'inin kaçınmacı erteleme eğiliminde olduğunu ve %14,7'sinin ise uyarılmacı erteleme eğiliminin olduğunu saptamış ve Türk yetişkinlerin uyarılmacı ve kaçınmacı erteleme eğilimi konusunda diğer kültürlerle benzer olduğunu belirtmiştir. Daha önce farklı kültürlerde yapılmış olan araştırma sonuçlarına dayanarak, Türk yetişkinlerin kaçınmacı ve uyarılmacı erteleme eğilimi konusunda, İspanya, Peru, Venezuela, Avustralya, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki yetişkinlerle benzer olduğunu ifade etmişlerdir. Metin vd. (2016) Türkiye ve Hollanda'da beyaz yakalı çalışan örneklemeyle yaptığı araştırma sonucunda Türk katılımcıların işte erteleme eğiliminin önemli ölçüde daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu çalışmada, araştırılan bütün erteleme türlerinin genel olarak düşük düzeylerde olduğu ve bu durumun öncelikli olarak araştırma yapılan sektörün özelliğine de bağlı olduğu söylenebilir. Zira sağlık hizmeti özellikle ertelenemez ve ikame edilemez olması yönüyle diğer hizmetlerden ayrılmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde çalışanların erteleme eğilimlerinin genel olarak düşük olması makuldür.

Yöneticilerin uyarılmacı, kaçınmacı ve karar vermeyi erteleme eğilimi yönetici olmayan çalışanlardan daha düşüktür ve **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Yönetici olan ve olmayanlar arasındaki fark özellikle karar vermeyi ertelemeye daha yüksek düzeydedir. Dolayısıyla yöneticiler daha az ertelemektedir. Yöneticilerin her üç erteleme türünde de daha düşük erteleme eğiliminde olması sorumluluk bilincinin daha yüksek olması, görev alanlarının daha geniş olması ve üst yönetimin düzeltici önlemlerini daha yakından hissetmelerine bağlanabilir. Diğer yandan özellikle karar vermeyi erteleme eğiliminde bu fark yöneticinin işinin doğrudan karar vermeyle bağlantılı olması ile açıklanabilir.

Yönetim düzeyleri açısından, alt düzey yöneticilerin orta düzey ve üst düzey yöneticilere göre karar vermeyi erteleme eğilimlerinin daha yüksek olduğu ve yine alt düzey yöneticilerin kaçınmacı erteleme eğiliminin üst düzey yöneticilere göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Uyarıcı erteleme eğiliminde yönetim düzeylerine göre bir farklılık olmadığı saptanmıştır ve **H₂ hipotezi kısmen kabul edilmiştir**. Alt düzey yöneticilerin muhtemelen daha az tecrübelerinin olması, benzer olaylarla daha az karşılaşmış olması, başarısızlık korkularının olasılıkla daha yüksek olması kaçınmacı ve karar vermeyi erteleme eğilimlerinin daha fazla olmasının sebebi olabilir.

Uyarılmacı, Kaçınmacı ve Karar vermeyi erteleme eğilimlerinin cinsiyetler arasında farklılaşmadığı saptanmıştır ve **H₃ hipotezi reddedilmiştir**. Bu bulgu erteleme eğiliminin cinsiyete göre farklılaşmadığı yönündeki literatür bulgularıyla tutarlıdır (Harriot ve Ferrari 1996; Ferrari vd. 1992; Ferrari vd., 2005; Hammer ve Ferrari 2002-2003; Ferrari vd. 1998; Ferrari, 2001 Ferrari vd., 2009a; Uzun Özer ve Ferrari 2011; Aydemir 2018; Gözüm 2021). Bununla birlikte erkeklerde erteleme eğiliminin daha yüksek olduğunu (Özer ve Ferrari, 2009; Özer, 2014, Uzun vd., 2022; Steel 2007; Steel ve Ferrari, 2013; Argiropoulou ve Ferrari 2015; Balkıs, 2006) ve kadınlarda erteleme eğiliminin daha yüksek olduğunu (Eerde, 2003) ortaya koyan çalışmalar mevcuttur.

Bekar olanların Uyarılmacı, Kaçınmacı ve Karar vermeyi erteleme eğilimlerinin evli olanlardan daha fazla olduğu saptanmış ve **H₄ hipotezi kabul edilmiştir**. Bu bulgu Steel ve Ferrari (2013) ve Aydemir (2018)'in bulguları ile tutarlıdır. Bununla birlikte Hammer ve Ferrari (2002-2003) ve Ferrari vd. (2009a) erteleme eğilimi ve medeni durum arasında bir ilişki olmadığını saptamıştır. Dolayısıyla medeni durum ve erteleme eğilimi arasındaki ilişkiye yönelik literatürde farklı bulgular söz konusudur.

Çocuk sahibi olmayanların Uyarılmacı, Kaçınmacı ve Karar vermeyi erteleme eğilimlerinin çocuk sahibi olanlara göre daha fazla olduğu saptanmış ve **H₅ hipotezi kabul edilmiştir**. Literatürde çocuk sahibi olmayanların çocuk sahibi olanlara göre daha fazla erteleme yaptığı saptanmıştır (Steel ve Ferrari, 2013); hatta daha fazla sayıda çocuğu olanların daha az sayıda çocuğu olanlardan daha fazla erteleme yaptığı da belirtilmektedir (Ferrari vd., 2009a). Hammer ve Ferrari (2002-2003) ise çocuk sahibi olanlar ve olmayanlar arasında erteleme eğiliminin farklı olmadığını saptamıştır. Çocuk sahibi olanların farklı alanlarda ve daha fazla sorumlulukları olması, çocuk sahibi olanların erteleme eğiliminin daha az olmasını açıklayabilir.

Uyarılmacı, Kaçınmacı ve Karar vermeyi erteleme eğilimlerinin yaşa göre farklılaştığı saptanmış ve **H₆ hipotezi kabul edilmiştir**. Yapılan incelemede genel olarak daha genç yaştaki kişilerin Uyarılmacı, Kaçınmacı ve Karar vermeyi erteleme eğilimlerinin daha ileri yaş gruplarından yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde genel olarak gençlerin erteleme eğiliminin daha fazla olduğu ve yaşla birlikte bu eğilimin azaldığı saptanmıştır (Steel ve Ferrari, 2013; Eerde, 2003; Díaz-Morales vd. 2008; Steel 2007; Aydemir 2018). Gençlerin erteleme eğilimlerinin daha fazla olması tecrübelerinin daha az olması, başarısızlık korkusu ve işlerinin teşvik edici özelliklerinin az olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Doktorların uyarılmacı erteleme eğilimi idari personele göre daha fazladır ve diğer yandan karar vermeyi erteleme ve kaçınmacı erteleme eğilimi mesleğe göre farklılaşmamaktadır; dolayısıyla **H₇ hipotezi kısmen kabul edilmiştir**. Uyarılmacı erteleme esas itibariyle heyecan arayışından kaynaklanmaktadır ve diğer personele göre iş yoğunluğunun fazla olması ve ağır mesai şartları doktorların uyarılmacı erteleme eğilimine neden oluyor olabilir.

Çalışma süresine göre kaçınmacı erteleme eğiliminde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı; uyarılmacı erteleme ve karar vermeyi erteleme eğiliminde ise çalışma süresine göre

istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ve **H₈ hipotezi kısmen kabul edilmiştir**. Daha kısa süredir çalışanlarda uyarımcı ve karar vermeyi erteleme eğiliminin daha uzun süredir çalışanlara göre fazla olduğu saptanmıştır. Daha genç olanların erteleme eğilimlerinin daha yüksek olduğuyla tutarlı olan bu durum yine mesleki deneyim eksikliği ve sorumlulukların tam olarak yerleşmemesiyle ilişkilendirilebilir. Gözüm (2021) daha kısa süredir çalışanların erteleme eğiliminin daha fazla olduğunu; Aydemir (2018) çalışma sürelerine göre erteleme eğiliminin değişkenlik gösterdiğini saptamıştır. Buna göre ilk yıl erteleme eğilimi en az seviyede iken sonraki yıllarda artmakta ve belli bir süre sonra tekrar azalmaya başlamaktadır.

Sağlık hizmetleri acil, ertelenemez ve ikame edilemez olma özelliğiyle diğer hizmetlerden ayrılmakta ve yine bu özellikleri sebebiyle sektör çalışanlarının erteleme eğilimi önem arz etmektedir. Bu çalışmada öncelikli olarak yönetici ve çalışanların erteleme eğilimi konusundaki farklılıkları ve ayrıca çeşitli kişisel özellikler itibarıyla erteleme eğiliminin farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Sektörde genel olarak erteleme eğiliminin düşük düzeyde olduğu ve bununla birlikte yöneticilerin erteleme eğiliminin yöneticilik görevi olmayan çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Diğer yandan çeşitli kişisel özelliklerin erteleme eğilimi üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

For the study, ethics committee permission document dated December 13, 2022 and numbered 2022/20-50 was obtained from the İzmir Kâtip Çelebi University Ethics Committee.

The study has been crafted in adherence to the principles of research and publication ethics.

The authors declare that there exists no financial conflict of interest involving any institution, organization, or individual(s) associated with the article. Furthermore, there are no conflicts of interest among the authors themselves.

The authors contributed equally to the entire process of the research.

REFERENCES

- Akerlof, G. A. (1991). Procrastination and obedience. *The American Economic Review*, 81(2), pp. 1-19.
- Argiropoulou, M. I., & Ferrari, J. R. (2015). Chronic procrastination among emerging adults: Factor structure of the Greek version of the general procrastination scale. *Hellenic Journal of Psychology*, 12(2), pp. 85-104. <https://doi.org/10.1037/t51312-000>
- Aydemir, S. (2018). Çalışanlarda erteleme davranışı (işyeri prokrastinasyonu) gelişiminde zaman tuzaklarının etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), pp. 1031-1040. <https://doi.org/10.18506/anemon.411753>
- Balkıs, M. (2006). *Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Balkıs, M., & Duru, E. (2007). Erteleme davranışı ile ilişkili temel karakteristik ve boyutların psikolojik danışma ve rehberlik çerçevesinde incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(1), pp. 349-385.
- Balkıs, M., & Duru, E. (2022). Irrational/Rational beliefs, procrastination, and life satisfaction: An empirical assessment of REBT models of psychological distress and psychological health model. *Journal of*

- Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 40(3), pp. 566-582. <https://doi.org/10.1007/s10942-021-00428-w>
- Baş, T. (2006). *Anket nasıl hazırlanır, uygulanır, değerlendirilir* (4. Baskı). Seçkin Yayınları.
- Chun Chu, A. H., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of " active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), pp. 245-264. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Díaz-Morales, J. F., Ferrari, J. R., & Díaz, D. A. K. (2006). Procrastination and demographic characteristics in Spanish adults: Further evidence. *The Journal of Social Psychology*, 146(5), pp. 629-633. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.5.629-633>
- Díaz-Morales, J. F., Ferrari, J. R., Diaz, K., & Argumedo, D. (2006a). Factorial structure of three procrastination scales with a Spanish adult population. *European Journal of Psychological Assessment*, 22(2), pp. 132–137. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.22.2.132>
- Díaz-Morales, J. F., Cohen, J. R., & Ferrari, J. R. (2008). An integrated view of personality styles related to avoidant procrastination. *Personality and Individual Differences*, 45(6), pp. 554-558. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.06.018>
- Díaz-Morales, J. F., & Ferrari, J. R. (2015). More time to procrastinators: The role of time perspective. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory; Review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 305-321). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2_20
- Eerde, W. V. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35(6), pp. 1401-1418. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00358-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00358-6)
- Eerde, W. V. (2003a). Procrastination at work and time management training. *The Journal of Psychology*, 137(5), pp. 421-434. <https://doi.org/10.1080/00223980309600625>
- Fee, R. L., & Tangney, J. P. (2000). Procrastination: A means of avoiding shame or guilt?. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5; SPI), pp. 167-184.
- Ferrari, J. R. (1992). Psychometric validation of two procrastination inventories for adults: Arousal and avoidance measures. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 14(2), pp. 97-110.
- Ferrari, J. R., Parker, J. T., & Ware, C. B. (1992). Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs types, self-efficacy, and academic locus of control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(3), pp. 495-502.
- Ferrari, J. R. (1994). Dysfunctional procrastination and its relationship with self-esteem, interpersonal dependency, and self-defeating behaviors. *Personality and Individual Differences*, 17(5), pp. 673-679.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., ve McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. New York: Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Ferrari, J. R., Keane, S. M., Wolfe, R. N., & Beck, B. L. (1998). The antecedents and consequences of academic excuse-making: Examining individual differences in procrastination. *Research in Higher Education*, 39(2), pp. 199-215.
- Ferrari, J. R., & Tice, D. M. (2000). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in Personality*, 34(1), pp. 73-83. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1999.2261>
- Ferrari, J. R., & Dovidio, J. F. (2000). Examining behavioral processes in indecision: Decisional procrastination and decision-making style. *Journal of Research in Personality*, 34(1), pp. 127-137. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1999.2247>
- Ferrari, J. R. (2001). Procrastination as self-regulation failure of performance: effects of cognitive load, self-awareness, and time limits on 'working best under pressure'. *European Journal of Personality*, 15(5), pp. 391-406. <https://doi.org/10.1002/per.413>
- Ferrari, J. R., & Patel, T. (2004). Social comparisons by procrastinators: Rating peers with similar or dissimilar delay tendencies. *Personality and Individual Differences*, 37(7), pp. 1493-1501. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.02.006>

- Ferrari, J. R., O'Callaghan, J., & Newbegin, I. (2005). Prevalence of procrastination in the United States, United Kingdom, and Australia: arousal and avoidance delays among adults. *North American Journal of Psychology*, 7(1), pp. 1-6.
- Ferrari, J. R., Mason, C. P., & Hammer, C. (2006). Procrastination as a predictor of task perceptions: examining delayed and non-delayed tasks across varied deadlines. *Individual Differences Research*, 4(1), pp. 28–36.
- Ferrari, J. R., & Díaz-Morales, J. F. (2007). Procrastination: Different time orientations reflect different motives. *Journal of Research in Personality*, 41(3), pp. 707-714. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.06.006>
- Ferrari, J. R., Diaz-Morales, J. F., O'Callaghan, J., Diaz, K., & Argumedo, D. (2007). Frequent behavioral delay tendencies by adults: International prevalence rates of chronic procrastination. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(4), pp. 458-464. <https://doi.org/10.1177/0022022107302314>
- Ferrari, J. R., Barnes, K. L., & Steel, P. (2009). Life regrets by avoidant and arousal procrastinators: Why put off today what you will regret tomorrow?. *Journal of Individual Differences*, 30(3), pp. 163–168. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.3.163>
- Ferrari, J. R., Özer, B. U., & Demir, A. (2009a). Chronic procrastination among Turkish adults: Exploring decisional, avoidant, and arousal styles. *The Journal of social Psychology*, 149(3), pp. 402-408. <https://doi.org/10.3200/SOCP.149.3.402-408>
- Ferrari, J. R. (2018). Introduction to “procrastination, clutter, & hoarding”. *Current Psychology*, 37(2), pp. 424-425. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9803-0>
- Ferrari, J. R., & Roster, C. A. (2018). Delaying disposing: Examining the relationship between procrastination and clutter across generations. *Current Psychology*, 37(2), pp. 426-431. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9679-4>
- Ferrari, J. R., Roster, C. A., Crum, K. P., & Pardo, M. A. (2018). Procrastinators and clutter: An ecological view of living with excessive “Stuff”. *Current Psychology*, 37(2), pp. 441-444. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9682-9>
- Feyzi Behnagh, R., & Ferrari, J. R. (2022). Exploring 40 years on affective correlates to procrastination: a literature review of situational and dispositional types. *Current Psychology*, 41, pp. 1097–1111. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02653-z>
- Freeman, E. K., Cox-Fuenzalida, L. E., & Stoltenberg, I. (2011). Extraversion and arousal procrastination: Waiting for the kicks. *Current Psychology*, 30(4), pp. 375-382. <https://doi.org/10.1007/s12144-011-9123-0>
- Göncü Köse, A., & Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), pp. 245-262. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470369>
- Gözüm, P. (2021). Özel sektör çalışanlarının erteleme davranışı psikolojik güçlendirme üzerine etkisi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(72), pp. 1806-1816. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2527>
- Hammer, C. A., & Ferrari, J. R. (2002). Differential incidence of procrastination between blue and white-collar workers. *Current Psychology*, 21(4), pp. 333-338. <https://doi.org/10.1007/s12144-002-1022-y>
- Harriott, J., & Ferrari, J. R. (1996). Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports*, 78(2), pp. 611-616.
- Hen, M., & Goroshit, M. (2018). General and life-domain procrastination in highly educated adults in Israel. *Frontiers in Psychology*, 9, pp. 1173. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01173>
- Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172, pp. 110581. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110581>
- Itach, H., Hen, M., & Ferrari, J. (2022). Managing academic procrastination: A brief exploratory intervention program with ISRAELI students. *Education*, 142(2), pp. 81-90.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L., & Rajani, S. (2008). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*, 33(4), pp. 915-931. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2007.07.001>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.

- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist, 18*(1), pp. 24–34. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000138>
- Klingsieck, K. B. (2013a). Procrastination in different life-domains: Is procrastination domain specific?. *Current Psychology, 32*(2), pp. 175-185. <https://doi.org/10.1007/s12144-013-9171-8>
- Knaus, W. J. (2000). Procrastination, blame, and change. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*(5), pp. 153.
- Lay, C. H. (1992). Trait procrastination and the perception of person-task characteristics.. *Journal of Social Behavior and Personality, 7*(3), pp. 483-494.
- Mariani, M. G., & Ferrari, J. R. (2012). Adult Inventory of Procrastination Scale (AIP): A comparison of models with an Italian sample. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 19*(1), pp. 3-14. <https://doi.org/10.4473/TPM19.1.1>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences, 101*, pp. 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Milgram, N. N., Mey-Tal, G., & Levison, Y. (1998). Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents. *Personality and Individual Differences, 25*(2), pp. 297-316. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00044-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00044-0)
- Milgram, N., & Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality, 14*(2), pp. 141-156. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(200003/04\)14:2<141::AID-PER369>3.0.CO;2-V](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(200003/04)14:2<141::AID-PER369>3.0.CO;2-V)
- Nomura, M., & Ferrari, J. R. (2018). Factor structure of a Japanese version of the Adult Inventory of Procrastination Scale: Delay is not culture specific. *North American Journal of Psychology, 20*(1), pp. 223-238.
- Nomura, M., & Ferrari, J. R. (2021). The Japanese version of the general procrastination scale: Factor structure differences in an Asian population. *Psychology and Behavioral Sciences, 10*(5), pp. 160-164. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20211005.11>
- Ozer, B. U., & Ferrari, J. R. (2011). Gender orientation and academic procrastination: Exploring Turkish high school students. *Individual Differences Research, 9*(1), pp. 33-40.
- Özer, B. U., Demir, A., & Ferrari, J. R. (2009). Exploring academic procrastination among Turkish students: Possible gender differences in prevalence and reasons. *The Journal of Social Psychology, 149*(2), pp. 241-257. <https://doi.org/10.3200/SOCP.149.2.241-257>
- Özer, B. U., Saçkes, M., & Tuckman, B. W. (2013). Psychometric properties of the Tuckman Procrastination Scale in a Turkish sample. *Psychological Reports, 113*(3), pp. 874-884. <https://doi.org/10.2466/03.20.PR0.113x28z7>
- Özkan, G., & Akdemir, B. (2017). Örgütsel sinizmin çalışanlarda erteleme davranışına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Social Sciences Studies Journal, 3*(8), pp. 387-402. <https://doi.org/10.26449/sssj.58>
- Roster, C. A., & Ferrari, J. R. (2020). Time is on my side—or is it? Assessing how perceived control of time and procrastination influence emotional exhaustion on the job. *Behavioral Sciences, 10*(6), pp. 98. <https://doi.org/10.3390/bs10060098>
- Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). Understanding and treating procrastination: A review of a common self-regulatory failure. *Psychology, 5*(13), pp. 1488-1502. <https://doi.org/10.4236/psych.2014.513160>
- Sadykova, G. (2016). İş rolü belirsizliğinin işyerindeki erteleme alışkanlığı (prokrastinasyon) üzerine etkisi: Hizmet sektörüne yönelik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(1), pp. 87-112. <https://doi.org/10.18074/cnuiibf.272>
- Scher, S. J., & Ferrari, J. R. (2000). The recall of completed and noncompleted tasks through daily logs to measure procrastination. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*(5), pp. 255-265.
- Schouwenburg, H. C., & Lay, C. H. (1995). Trait procrastination and the big-five factors of personality. *Personality and Individual Differences, 18*(4), pp. 481-490. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)00176-S](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)00176-S)

- Sirois, F. M., Melia-Gordon, M. L., & Pychyl, T. A. (2003). "I'll look after my health, later": An investigation of procrastination and health. *Personality and Individual Differences*, 35(5), pp. 1167-1184. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00326-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00326-4)
- Sirois, F. M., & Tosti, N. (2012). Lost in the moment? An investigation of procrastination, mindfulness, and well-being. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30(4), pp. 237-248. <https://doi.org/10.1007/s10942-012-0151-y>
- Skowronski, M., & Mirowska, A. (2013). A manager's guide to workplace procrastination. *SAM Advanced Management Journal*, 78(3), pp. 4.
- Stead, R., Shanahan, M. J., & Neufeld, R. W. (2010). "I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49(3), pp. 175-180. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.028>
- Steel, Piers (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), pp. 65-94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, Piers (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48, pp. 926-934. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.02.025>
- Steel, Piers ve Ferrari, Joseph, (2013) Sex, education and procrastination: An epidemiological study of procrastinators' characteristics from a Global Sample. *European Journal of Personality*, 27, pp. 51-58. <https://doi.org/10.1002/per.1851>
- Şimşek, Ö. F. (2020). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks.
- Tibbett, T. P., & Ferrari, J. R. (2015). The portrait of the procrastinator: Risk factors and results of an indecisive personality. *Personality and Individual Differences*, 82, pp. 175-184. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.014>
- Uzun Özer, B. (2014). Psychometric properties of adult inventory of procrastination in a Turkish sample. *Journal of Adult Development*, 21(1), pp. 43-47. <https://doi.org/10.1007/s10804-013-9177-3>
- Uzun, B. & Demir, A. (2015). Erteleme: Türleri, bileşenleri, demografik etkenler ve kültürel farklılıklar. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), pp. 106-121. <https://doi.org/10.12984/eed.09571>
- Uzun, B., LeBlanc, S., Guclu, I. O., Ferrari, J. R., & Aydemir, A. (2022). Mediation effect of family environment on academic procrastination and life satisfaction: Assessing emerging adults. *Current Psychology*, 41(2), pp. 1124-1130. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02652-0>
- Wessel, J., Bradley, G. L., & Hood, M. (2019). Comparing effects of active and passive procrastination: A field study of behavioral delay. *Personality and Individual Differences*, 139, pp. 152-157. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.020>
- Wieland, L. M., Grunschel, C., Limberger, M. F., Schlotz, W., Ferrari, J. R., & Ebner-Priemer, U. W. (2018). The ecological momentary assessment of procrastination in daily life: Psychometric properties of a Five-item Short Scale. *North American Journal of Psychology*, 20(2), pp. 315-340.
- Wilson, B. A., & Nguyen, T. D. (2012). Belonging to tomorrow: An overview of procrastination. *International Journal of Psychological Studies*, 4(1), pp. 211-217. <https://doi.org/10.5539/ijps.v4n1p211>