



*Field* : Education Management

*Type* : Research Article

*Recieved*:05.06.2017 - *Corrected*: ----- - *Accepted*:30.06.2017

## Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma

**Ali BALTACI**

Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, TURKEY

**E-Posta:** [alibaltaci@meb.gov.tr](mailto:alibaltaci@meb.gov.tr)

### Öz

Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özelliklerine göre erteleme davranış eğilimlerinin belirlenmesidir. Ayrıca araştırma ile beş faktör kişilik özelliklerinin, erteleme davranışı üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Bu çalışma nedensel karşılaştırmalı araştırma modeli ile tasarlanmıştır. Çalışmada tabakalı örneklem tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini 3349, örneklemi ise 379 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Okul yöneticilerinin erteleme eğilimlerini ölçmek için 'Tuckman Erteleme Eğilimi Ölçeği' ve kişilik özelliklerini ölçebilmek için ise 'Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ayrıca, kişilik özellikleri (duygusal denge, sorumluluk ve uyumluluk) ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir etkileşim söz konusudur. Bunun yanında kişilik özellikleri, erteleme davranışı eğiliminin %42'lik bir bölümünü açıklamaktadır. Türkiye'de öğretmen adaylarının erteleme ve kişilik özelliklerinin incelendiği az sayıda araştırma olmasına rağmen, okul yöneticileri örneğinde, her iki kavramın ilişkilerinin birlikte ele alındığı araştırmalara rastlanamamıştır. Alanyazındaki bu önemli eksikliği giderme amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, Türk eğitim bilimleri alanyazınında erteleme davranışı ile kişilik özelliklerini okul yöneticileri örneği üzerinde inceleyen ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. İleride yapılacak araştırmalar için yeni çalışma alanları açan bu çalışmanın, yönetim ve eğitim bilimleri alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Erteleme, Erteleme Eğilimi, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Okul Yöneticisi



## **The Relations between Procrastination Behavior Tendency and Big-Five Personality Traits: A Survey on School Administrators**

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine the behavioral tendencies of procrastination according to the big-five personality traits of school administrators. The research also investigated the effects of big-five personality traits on procrastination behavior. This study was designed with a correlational survey model. Stratified sampling technique was used in the study. The universe consists of 3349 and the sample consists of 379 school administrators. The 'Tuckman Procrastination Tendency Scale' was used to measure procrastination tendencies of school administrators and 'Five Factor Personality Traits Scale' was used to measure personality traits. As a result of the research, a significant difference was determined between gender, marital status, age, professional tenure and procrastination behavior. There is also a significant interaction between personality traits (neuroticism, conscientiousness, and agreeableness) and procrastination behavior. Personality traits, on the other hand, account for 42% of the tendency to procrastination behavior. Although there are only a few studies on the procrastination and personality traits of prospective teachers in Turkey, there have been no studies of the relationship between the two concepts in the sample of school administrators. This study aimed at solving this important deficiency in the literature is the first study to examine the procrastination behavior and personality traits on the sample of school administrators in Turkish educational science literature. This work, which opens up new fields of study for future research, is thought to contribute to the literature on management and educational sciences.

**Keywords:** Procrastination, Procrastination Tendency, Big-Five Personality Traits, School Administrator



## 1. Giriş

İnsanlar günlük yaşantılarında belirli işleri, belirli bir sıra ile veya kendi seçtikleri bir düzen doğrultusunda yaparlar. Hangi işin hangi sırada yapılacağı içgüdüsel, sosyal veya normatif bir dizgede olabilir. Kişinin içgüdüsel yönelimi fizyolojik ihtiyaçların karşılanması amacını güderken, toplumun beklentilerine uygunluk veya sosyal süreçlerin etkisiyle işlerin gerçekleştirilmesi de söz konusu olabilir. Çalışma hayatında genellikle bir işin nasıl yapılacağı önceden belirlendiği için normatif bir dizge söz konusudur ve çalışanlar çoğunlukla bu dizgelere uymakla yükümlüdürler. Ancak çalışanların belirli işler arasında tercih yaptıkları ve belirli işleri ileri bir dönemde yapılmak üzere geciktirdikleri bilinmektedir. Sosyal bir olgu olan erteleme davranışı, yalnızca kişileri değil aynı zamanda örgütleri de olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde işlerin ertelenmesi, bireysel performansların azalmasına ve dolayısıyla örgütün verim ve üretkenliğinin düşmesine yol açacaktır. Bunun yanında erteleme davranışına yönelen çalışanlar daha fazla baskı ve stres yaşayacak ve örgütte çeşitli sorunlarla karşılaşacaklardır. Türk eğitim sistemi içindeki çeşitli yönetim kademelerinde ve özellikle okullarda yapılması gereken işlerin son ana bırakılması, savsaklanması veya yapılmaması sonucu çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Okul yöneticileri işleri çeşitli sebeplerle erteleme gereği duymakta ve bu durumu farklı bahanelerle açıklamaktadırlar. Bu çalışma ile eğitim örgütlerinde oldukça sık rastlanan erteleme davranışının doğasının anlaşılması ve uygulamaya dönük çözüm önerileri belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla çalışma okul yöneticilerinin erteleme davranışları üzerine odaklanmakta, bu davranışın temelinde yatan sebepleri durumsal nedenlerden ziyade, kişilik özellikleri ile açıklama amacını gütmektedir.

## Erteleme Davranışı

Kişilerin günlük yaşantılarında sıklıkla sergiledikleri bir davranış olan erteleme, belirli bir zamanda yapılması planlanan işlerin sebepsiz yere geciktirilmesidir. Geciktirilen işler pek çok durumda çalışan tarafından çeşitli bahanelerle önemsiz olarak görülmekte veya belirli bir nedene bağlı olarak ya son anda yapılmakta veya hiç yapılmamaktadır. İşlerin son anda yapılması da erteleme davranışı kapsamında değerlendirilmektedir (Stead, Shanahan ve Neufeld, 2010). Erteleme davranışı genellikle çalışanın öne sürdüğü bir bahane veya belirli bir nedene dayanmakta ve yapılması gereken işler ileri bir tarihte yapılmak üzere rafa kaldırılmaktadır. Erteleme davranışı bireyin eylem ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyen bir eğilim olmasının yanında, kişinin alacağı kararları veya bir işi yapmayı geciktirmesi durumu olarak tanımlanabilir (Sriois, 2007; Tice ve Baumeister, 1997). Ferrari, Johnson ve McCown (1995), ertelemenin yalnızca bir davranış olmadığını aynı zamanda bilişsel ve duyuşsal özellikleri de olan karmaşık bir yapısının olduğunu bildirmektedir. Vestervelt (2000) ise, ertelemenin karmaşık doğası gereği bir kişilik özelliği veya çevresel etkenlerle ortaya çıkan bir süreçten daha farklı bir yapısı olduğunu bildirmektedir. Ertelemenin karmaşık yapısı, genel ve durumsal erteleme eğilimleri ile karar süreçlerini erteleme gibi farklı şekillerde incelenmektedir. Ancak alanyazında genel olarak kişilik özelliklerine bağlı erteleme ile durumsal erteleme olarak adlandırılan bir ayrım söz konusudur (Stöber ve Joormann, 2001). Kişilik özelliklerine bağlı erteleme davranışı iş yerinde belirli kararların geciktirilmesi olabileceği gibi, rutin işlerin geciktirilmesi de olabilir. Bunun yanında olumsuz sonuçları olabilecek durumlardan kaçınmak amacıyla da işler geciktirilmesi de kişilik özelliklerine bağlı erteleme olarak değerlendirilmektedir. Kişinin yapması gereken herhangi bir işi geciktirme eğiliminde olması, kişiliğin bir parçası haline gelmiş olan erteleme olarak



adlandırılmaktadır (Orpen, 1998; Tice ve Baumeister, 1997). Kişiliğin bir parçası olan erteleme davranışı, belirli bir sistematığe sahip bir alışkanlık veya süregelen bir davranış kalıbıdır. Çalışanın genel bir tutum ile hemen her işi gerçekleştirmeyi ileri bir tarihe ötelemesi ve bu durumu bir alışkanlık haline getirmesi, kişiliğin bir parçası haline gelmiş olan erteleme davranışının göstergesidir (Milgram ve Toubiana, 1999). Durumsal erteleme ise işlerin belirli önceliklere göre tasnif edilerek geciktirilmesidir. Kişinin günlük yaşamında yapmak zorunda olduğu işleri seçerek ileri bir tarihe ötelemesi ve belirli işleri veya tek bir işi geciktirmesi ise durumsal erteleme olarak adlandırılmaktadır (Ferrari, 1991; Saddler ve Sacks, 1993). Örneğin teslim tarihi yaklaşmış bir projenin son ana bırakılması, düzenli çalışma alışkanlıkları kazanamama sebebiyle öğrenme durumlarının geciktirilmesi veya öğrencinin sınavdan bir gün önce çalışmaya başlaması, gece çalışmak istemesi sebebiyle ders çalışmayı ertelemesi gibi davranışlar durumsal erteleme örnekleridir.

Erteleme davranışını açıklayabilmek için farklı kuramlar geliştirilmiştir. Ellis'in Akılcı Duygusal Davranışçı Kuramı (Rational Emotive Behaviour Theory) erteleme davranışını, akla yatkın olmayan inanışların davranışa dönüştürülmesi olarak görmektedir. Bu kurama göre, Kişinin karşılaştığı durumlar akla yatkın olmadığında, söz konusu durumları erteleme eğilimi baskınlaşmaktadır. Erteleme eğilimi kişinin yetersizliğinin bir göstergesi olabileceği gibi, belirli bir olumsuzlukla karşılaşmama durumu ile de ilgili olabilir (Orpen, 1998; Sriois ve Tosti, 2012). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre, erteleme davranışı alt düzey ihtiyaçların karşılanması için üst düzey ihtiyaçların göz ardı edilmesi durumudur. Erteleme davranışlarını tercih eden kişiler alt düzey ihtiyaçlarını gerçekleştirebilmek için işi tamamlamanın sonunda yaşayacakları üst düzey 'başarı' ihtiyacını göz ardı etmektedirler (Fritzsche, Young, ve Hickson, 2003; Saddler ve Sacks, 1993). Özellik Kuramı (Trait/Dispositional Theory) ise erteleme davranışını, kişiliğin farklı özelliklerinde kaynaklanan oldukça farklılaşmış ve zor yönetilen bir süreç olarak görmektedir. Bununla birlikte erteleme davranışını insanın kişiliği ile açıklamaya çalışan Bluma Zeigarnik (1938), kişilerin erteleme davranışlarının kişisel bir seçimleri olduğunu ve bitirilmemiş işlerin daha çok hatırlanarak ileri bir zamanda gerçekleştirilebileceğini bildirmiştir. Zeigarnik Etkisi (Zeigarnik Effect) olarak adlandırılan bu durum, ileri bir tarihe ötelenmiş veya başlanılıp yarıda bırakılmış ya da herhangi bir nedenle kesintiye uğramış işlerin, gerçekleştirilen işlerden daha çok akılda kalması durumudur. Zeigarnik etkisi, çalışanın başarabileceği işleri ertelemesi durumunda gelecekte hatırlayarak bu işlere dönmesi olarak adlandırılmakla birlikte, iş yükü veya acil işler nedeniyle belirli işlerin ertelenmesi durumunu da içermektedir. Zeigarnik etkisi sosyal psikolojinin önemli bir konusu olsa da özellikle yarıda bırakılmış ve merak uyandıran konuların işlendiği arkası yarım dizileri (radyo, televizyon veya yazı dizileri vb.) gibi medya sektöründe yoğun olarak kullanılmaktadır. Ancak yönetim bilimleri alanında öz-denetim (McGraw ve Fiala, 1982), ürün tanıtımı (Janssen ve Carton, 1999) ve örgüt tasarımı (Burke, 2011) gibi alanlarda farklı türden çalışmalara konu olmuştur. Erteleme davranışını açıklamaya çalışan kuramlar genellikle davranışın nedenlerine ve sonuçlarına odaklanmışlardır. Söz konusu kuramlar, erteleme sürecini bir bütün olarak ele alıp kişinin farklı türden özelliklerinin ve çevresel faktörlerin de erteleme davranışında etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Erteleme davranışının en önemli nedenlerinden biri kişinin zaman yönetimi konusundaki yetersizliğidir. Günlük yaşantısında zamanı verimli bir şekilde yönetmeme, toplantı ve diğer görüşmelerini planlayamama ve iş ile özel hayata ayırdığı zaman konusunda yaşanan sorunlar kişinin erteleme davranışına yönelmesine neden olmaktadır. (Flett, Hewitt, ve Martin, 1995).



Kişinin bireysel korku ve yetersizlikleri, işe yönelik tutum eksikliği, karar verme becerilerinden yoksunluk ve sorumluluk alma konusundaki isteksizlikler erteleme nedenleri arasında yer almaktadır (Milgram ve Toubiana, 1999). Kişinin başarı algısı veya yapabilme becerisi de erteleme davranışının nedenleri arasında yer almaktadır. Başaramayacağım düşüncesi ile işlerin ertelenmesi veya başarısızlık korkusu sebebiyle işi yapmayı geciktirmek olarak açıklanabilecek bu durum, örgütlerde oldukça sık karşılaşılan bir çeşit kaygı bozukluğudur (Orpen, 1998). Bunun yanında kişinin rasyonel olmayan beklentiler içinde yer alması veya mükemmeliyetçi tutumu da erteleme davranışlarına neden teşkil edebilmektedir (Vestervelt, 2000). Bunun yanında alanyazında erteleme davranışının sonuçları arasında düşük bireysel performans gösterme (Balkıs, 2013; Balkıs, Duru ve Buluş, 2013; Fritzsche, Young, ve Hickson, 2003; Orpen, 1998), depresif belirtiler gösterme veya depresyona girme (Saddler ve Sacks, 1993; Stöber ve Joormann, 2001), endişe ve kaygı (Aydoğan ve Özbay, 2012; Ekşi ve Dilmaç, 2010; Ferrari, 1991; Flett, Hewitt, ve Martin, 1995; Kağan, 2009; Milgram ve Toubiana, 1999; Stöber ve Joormann, 2001), stres seviyesindeki artış (Sriois, 2007; Sriois ve Tosti, 2012; Stead, Shanahan ve Neufeld, 2010; Tice ve Baumeister, 1997) ve fizyolojik rahatsızlıklar (Tice ve Baumeister, 1997) olarak belirlenmiştir. Erteleme davranışının neden ve sonuçlarından hareketle bu davranışın, kişinin örgüte uyumunu, iş başarımını, psikolojik ve fizyolojik sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkileyen önemli bir olgu olduğu sonucuna varılabilir. Alanyazındaki tartışmalarda erteleme davranışının çalışanın kişilik özelliklerinden etkilendiği bildirilmektedir.

### **Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Modeli**

Kişilik, bireylerin davranış, düşünce ve diğer eylemlerine yön veren bireysel süreçler veya belirli bir zaman süreci içinde gelişen duygu, düşünce ve davranış formlarından oluşan ve bireyin tüm karakteristik özelliklerini barındıran yapıdır (Allport, 1937; 1961; Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005). Kısa bir ifade ile kişilik, bireylerin iç ve dış dünyalarıyla etkileşimleri toplamı olup onları diğer kişilerden farklılaştıran, belirli bir dengeye sahip, duygu, düşünce ve kalıplaşmış tutumları da içeren özellikler toplamıdır (Cüceloğlu, 1996). Alanyazında kişiliği açıklamaya çalışan farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Psikanalitik yaklaşımda kişilik, içedönük ve dışadönük özellikler temelinde ele alınmış ve kişilerin diğer insanlarla ilişkileri temelinde açıklamalar getirilmiştir. Evrimci yaklaşımlarda kişilik, kişinin belirli bir zaman sürecinde geliştirdiği davranış örüntüleri olarak tanımlanmış; dışadönük ilişkiler, bastırılmış yapılar ve kaygı durumları üzerine yoğunlaşmıştır. Özellik Kuramında kişilik 16 faktörlü özellikler modeli, beş faktörlü kişilik deseni gibi kişiyi diğer insanlardan ayırt etmeyi sağlayabilecek özellikleri belirlemeye çalışmıştır.

Alanyazında ayırt edici özellikler yaklaşımının öne çıktığı ve kuramsal ve uygulamalı çalışmaların çoğunlukla bu yaklaşım temelinde ele alındığı belirlenebilir. Özellik Kuramı, kişilerin kendilerini ifade etmede kullandıkları kelimelerin çözümlenmesi, kişinin sosyal çevresinde karşılaştığı olay ve olgulara karşı takındıkları tutum, tavır ve davranışların belirlenmesi, kişinin sahip olduğu özelliklerin zaman içindeki değişimleri gibi kişilik özelliklerine yönelik konularla ilgilenmektedir. Özellik Kuramı, kişilerde kolaylıkla belirlenebilen düşünce ve tutumlar ile gözlenebilen davranışlara odaklandığından ölçülmesi ve değerlendirilmesi daha kolay ve az maliyetlidir; bu özellikleriyle de kişilik araştırmacıları tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Kişilik yapısını Özellik Kuramı doğrultusunda belirlemeye çalışan araştırmalar çoğunlukla kişiliği farklı etmenlerin bir bileşkesi olarak görmektedirler (Cattell, 1956; Eysenck, 1951). Özellik Kuramının içinde yer alan Beş Büyük Kişilik Modeli, kişiliği belirlemek için yaygın olarak kullanılan ve alanyazında fikir birliğine



varılmış bir modeldir (Robbins ve Judge, 2012). Beş Büyük Kişilik Modelinin kuramsal altyapısını Allport (1937)'un kişilik özelliği kuramı, Cattell'in 16 faktörlü kişilik yaklaşımı (1956) oluşturmaktadır. Model, beş temel kişilik özelliğini betimlemektedir: dışa dönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal denge (neuroticism) ve deneyime açıklık (openness to experience) (Burger, 2006; De Raad, 2000; McCrae ve Costa, 1999; McCabe, Van Yperen, Elliot ve Verbraak, 2013).

*Uyumluluk*; mütevazı, yumuşak başlı, açık sözlü, mizah becerileri gelişmiş, farklı ortamlara kolay uyum sağlayabilen, işbirliğini seven, fedakâr, ailesinin ve arkadaşlarının iyiliklerini ön planda tutan kişileri belirlemektedir (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002; Milfont ve Sibley, 2012). Uyumluluk derecesi yüksek olan kişiler, diğerlerine daha fazla güven duymaya, dışarıdan gelen uyarıcıları kabul etmeye daha fazla eğilimlidirler (Madran ve Akdoğan, 2010). Sosyal ilişkilere önem veren ve oldukça cömert olabilen bu kişilerin diğer insanlar tarafından kötü niyetli kullanılmaları veya sömürülmeleri olasıdır (Milfont ve Sibley, 2012). Uyumluluk özelliği düşük seviyede olan kişiler ise rekabetçi, güvenilmez, tutarsız, inatçı, sinirli, kıskanç, benmerkezci, kaba, şüpheli vb. özelliklerine sahiptirler (Graziano, Jensen-Campbell ve Hair, 1996; Hammond, 2001). Ayrıca uyumluluğun erteleme davranışı ile ters yönde ilişkisinin olduğu belirlenmiştir (Antonioni, 1998; Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007).

*Dışadönüklük*; kendine güvenen, sosyal iletişim becerileri gelişmiş, enerjik, neşeli, baskın, hareketli ve maceraperest, iddialı, diğer kişilere karşı ilgili, olumlu duygusal kişiliğe sahip olan bireyleri belirleyen faktördür (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002; Kozako, Safin ve Rahim, 2013). Dışadönük kişiler, sosyal ilişkilerinden yarar sağlama ve risklerden kaçınmaya yatkın olsalar da sosyal ağların genişlemesi, zaman ve enerji maliyetlerinin de yükselmesine neden olduğundan erteleme davranışlarını gösterme eğilimleri yüksektir (Milfont ve Sibley, 2012). Dışadönük özellikleri yüksek olan kişiler, sosyal ortamlarda ve iş çevrelerinde rağbet gören, popüler kişilerdir ve genellikle bu izlenimlerini iyi yönetmeye meyillidirler. İş yaşamında dışadönük kişiler genellikle diğer kişileri kullanma ve kendi görev ve sorumluluklarını diğer kişilere havale etme eğilimindedirler (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009). Dışadönüklük özelliği düşük seviyede olan kişiler ise çekingen, temkinli, sakin, yalnızlığı tercih eden kişilerdir (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002; De Raad, 2000; Hammond, 2001).

*Nörotiklik* olarak da ifade edilebilen *Duygusal denge*, kişilerin iç yaşantılarına ilişkin özelliklerine odaklanmakta kişinin sahip olacağı huzurlu, sakin, tutarlı bir yaşantının, korku ve kaygılardan veya tüm olumsuz duygu durumlarından arınmasını kolaylaştıracağını ifade etmektedir (Antonioni, 1998; Bozkaya, 2013; Moberg, 2001). Duygusal dengesini oluşturamamış kişilerin, endişe, sinirlilik, suçluluk, hüznün ve korku gibi depresif duygulara sahiptirler (Graziano, Jensen-Campbell ve Hair, 1996; Hammond, 2001). İş ortamında duygusal denge özellikleri düşük kişilerin, çoğunlukla kaygılı oldukları, işleri yürütme konusunda kendilerine güvenmedikleri, karar almada ve kararları uygulamada çekingen davrandıkları, sabırsız ve genellikle işleri erteleme eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Burger, 2006; McCabe, Van Yperen, Elliot ve Verbraak, 2013).

*Sorumluluk*, kişinin öz-disiplin göstermeye yatkınlığı, görev bilincinin yüksek olması ve başarılı olmak için çaba sarf etmesi anlamına gelmektedir (Moberg, 2001). Sorumlu kişiler kendilerinin ve örgütlerinin başarıları için azimli bir şekilde çalışırlar. Genellikle diğer çalışanlar tarafından düzenli bir çalışma alışkanlığı olan güvenilir kişiler olarak tanınırlar (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009). Başladıkları işleri zamanında tamamlama eğiliminde olan ve erteleme davranışlarını en az sergileyenler sorumluluk sahibi kişilerdir. Buna karşın



düşük sorumluluk özelliği gösteren kişilerin işleri ertelemeye daha yatkın oldukları belirlenmiştir (Kozako, Safin ve Rahim, 2013; McCabe, Van Yperen, Elliot ve Verbraak, 2013). İş ortamlarında sorumluluk özelliği düşük olan kişiler, dikkatsiz, tutarsız, dağınık, planlı ve disiplinli çalışmaktan kaçınan çalışanlardır (McCrae ve Costa, 1999; Park ve Antonioni, 2007).

*Gelişime Açıklık* olarak da ifade edilebilen *Deneyime Açıklık*, yeniliklere ve yeni tecrübelere yatkınlık olarak ifade edilebilir. Deneyimlere açık kişiler, sanata ve maceraya düşkünlüklere ve bu kişilerin gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşantılarında sıra dışı ve yaratıcı fikirleri vardır. Meraklı, cesur, hayalperest olan yüksek dereceli deneyime açık kişilerin aksine düşük dereceli deneyime açık kişiler, ilgisiz, duyarsız, dar bir bakış açısına sahip ve çoğunlukla geleneksel ve tutucu kişilerdir (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002; Hammond, 2001; Johnson ve Bloom, 1995). Yüksek derecede deneyime açık kişilerin düzensiz ve tutarsız bir çalışma biçimleri vardır. Bu kişiler, yeniliklere açık oldukları kadar iş yaşamının ilke ve değerleri ile çatışan fikirleri ve iş düzenini farklılaştıran bir çalışma alışkanları olduğundan genellikle işleri ertelemeye eğilimlidirler. Bunun aksine düşük derecede deneyime açık kişilerin, iş yapısını sorgulamadan sadece kendi işine yöneldiği, örgütü veya kendisini farklılaştırıcı düşüncelere sahip olmadığı da bildirilmektedir. Düşük dereceli deneyime açık kişilerin erteleme davranışını gösterme eğilimleri de düşük olmaktadır (Antonioni, 1998; Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002; De Raad, 2000; Hammond, 2001; McCrae ve Costa, 1999; Moberg, 2001).

Eğitim sisteminin önemli bir parçası olan okullar, belirli düzeylerde akademik ve yönetsel iş yükünün olduğu örgütlerdir (Baltacı ve Balcı, 2017a). Okul örgütlerini yönetmekle görevli olan okul yöneticileri (müdür ve müdür yardımcısı), okul içinde süregelen işlerin tamamından sorumludurlar. Okullarda yalnızca eğitim-öğretim hizmetleri sunulmamakta, ayrıca okulda çalışanların özlük hakları, okul binasının işletilmesi, okul içinde ve dışındaki izlenim yönetimi, üst yönetim, çevre ve kişilerarası ilişkiler gibi farklı türden iş yüklerinin de olduğu bilinmektedir (Baltacı, 2017c). Okul yöneticilerinin bu denli yoğun bir iş yükü olması, onların çeşitli işleri öncelik sırasına koymasına ve bazılarını da ertelemesine yol açmaktadır. Okullarda işlerin ertelenmesi ile birçok iş ya yapılmamakta veya gelişigüzel yapılmakta ve bu durum, özelde okulun ve genelde ise eğitim sisteminin verimliliğini düşürmektedir (Baltacı, 2017b; Fidan ve Öztürk, 2015). Okullardaki iş yoğunluğuna rağmen, okul yöneticilerinin kişilik özellikleri bu işlerle başa çıkmalarını sağlayan en önemli kaynaklarıdır. Okul yöneticisinin kişilik özelliği onların iş performanslarını, işe yönelik tutumlarını, öz-yeterliklerini ve iş doyumları gibi çok çeşitli durumları etkilemektedir.

Alanyazında eğitim sistemine ilişkin erteleme davranışı üzerine yapılan çalışmaların çoğunlukla durumsal (akademik) erteleme davranışını incelediği belirlenebilir. Öğrenci ve öğretmen ve okul yöneticilerinin durumsal erteleme davranışı ile günlük işlerini tasnif veya öz-düzenleme yeterliği (Senecal, Koestner ve Vallerand, 1995), çeşitli bahanelerle işleri yapmaktan kaçınma (Effert ve Ferrari, 1989), öz-yeterlikler ile korku ve endişe durumları (Haycock, McCarthy ve Skay, 1998), zaman yönetimi ve motivasyon ile akademik başarı durumu (Balkıs, Duru, Buluş ve Duru, 2006), benlik özellikleri (Aydoğan, 2008), beş faktörlü kişilik özellikleri (Çam, 2013; Doğan, Kürüm ve Kazak, 2014; Watson, 2001), mükemmeliyetçilik (Flett, Blankstein, Hewitt ve Koledin, 1992; Ferrari, Johnson ve McCown, 1995), işin zorluğu (Janssen ve Carton, 1999), iç denetim mekanizmaları (Lay, 1997) toplumsal cinsiyet (Kachgal, Hansen ve Nutter, 2001) arasındaki ilişkilerin incelendiğini görülmektedir. Farklı kavramlarla ilişkileri incelense de erteleme davranışı eğitim bilimleri



alanyazınında çoğunlukla olumsuz bir kişilik özelliği olarak görülmektedir. Beş Büyük Kişilik Modeli ile ilgili eğitim bilimleri alanyazınında farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Beşli kişilik özellikleri ile çalışanlar arası iyimserlik (Sharpe, Martin ve Roth, 2011), patronaj (Watson, 2001), endişe ve korku durumları (Vreeke ve Muris, 2012), eril ve dişil davranışlar (Zheng ve Zheng, 2011), toplumsal cinsiyetin üretimi (Gawali, 2012), karanlık kişilik özellikleri (Sava ve Popa, 2011), duygu durum bozuklukları (McCann, 2011), bireysel ve akademik performans (Al Otaibi, 2012) araştırma konusu olmuştur.

Alanyazınında erteleme ile kişilik özelliklerinin beraber incelendiği çalışmaların sınırlı olduğu belirlenebilir. Özer (2012), öğretmen adaylarında duygusal denge ve erteleme davranışları arasında pozitif yönde olumlu ilişki belirlemiştir; bunun yanında, içsel denetim ve erteleme eğilimleri arasında negatif ilişki saptamıştır. Özer (2012) ve Balkıs (2006), cinsiyetin önemli bir erteleme nedeni olduğunu belirlediği çalışmalarında, erkeklerin daha çok işlerini ertelediğini bildirmektedirler. Gülebağlan (2003) öğretmenlerin cinsiyetleri ile erteleme eğilimleri arasında bir ilişki bulunmadığını; buna karşın, yaştaki artışın erteleme davranış eğilimlerini azalttığı sonucunu bulmuştur. Lay (1997), okul yöneticilerinin içsel kontrol odağının yüksek olmasının erteleme davranışını azalttığını belirlemiştir. Benzer şekilde Lee, Kelly ve Edwards (2005) ile Schouwenburg ve Lay (1995) ise yöneticinin sahip olduğu sorumluluk bilincinin erteleme davranışını azalttığını bildirmektedirler. Yazıcı ve Bekaroğlu (2012), okul müdürlerinin genel erteleme eğilimleri ile karar vermeyi erteleme davranışları arasında olumsuz bir ilişki belirlemelerine karşın, performans değerlendirme algıları ile olumlu bir ilişki belirlemiştirler. Doğan, Kürüm ve Kazak (2014), öğrenciler üzerine yürüttükleri çalışmalarında, erteleme davranışı ile sorumluluk ve duygusal dengesizlik arasında ilişki belirlemiştirler. Bunun yanında Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık arasında belirli bir ilişki tespit etmemişlerdir. Alanyazınıdaki çalışmaların çoğunlukla akademik erteleme davranışına odaklanması, ertelemeyi durumsal değişkenlerle ve kültürel farklılıklarla açıklamaya çalışmaları sebebi ile yetişkinlik döneminde ve özellikle profesyonel yaşantı içinde erteleme davranışının kişilik özellikleri ile ilişkisi konusunda alanyazınında belirgin bir eksiklik görülmektedir.

Okul yöneticileri, okulların hem akademik hem de davranış değiştirme hedeflerine ulaşmasında oldukça önemli bir etkiye sahiptirler. Okullarda farklı türden yönetici performansları söz konusudur. Bazı yöneticiler işleri olması gerektiği şekilde ve zamanda gerçekleştirirken bazıları işleri geciktirmekte, savsaklamakta veya hiç yapmamaktadır (Baltacı ve Balcı, 2017b). Bu durum okul ile diğer paydaşlar arasında çeşitli sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. Okul yöneticilerinin eğitim sistemi için ne denli önemli olduğu tespitinden hareketle, okullarda verimi düşüren erteleme davranışının belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma okul ortamlarında yaşanan erteleme davranışlarının kaynağının okul yöneticilerinin kişisel özellikleri olabileceği ön görüşünden hareketle gerçekleştirilmiştir.

Alanyazını incelendiğinde okul müdürlerinin erteleme davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların çoğunlukla yurtdışında ve farklı kültürel özelliklere sahip örneklem üzerinde yürütüldüğü, Türkiye’de öğretmen adaylarının erteleme ve kişilik özelliklerinin incelendiği az sayıda araştırma olmasına rağmen, okul yöneticileri örnekleminde, her iki kavramın ilişkilerinin birlikte ele alındığı araştırmalara rastlanamamıştır. Alanyazınıdaki bu önemli eksikliği giderme amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, Türk eğitim bilimleri alanyazınında erteleme davranışı ile kişilik özelliklerini okul yöneticileri örnekleminde inceleyen ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Bunun yanında özellikle okullarda gerek eğitim ve öğretimle gerekse okulun yürüttüğü diğer işlerde





sıklıkla karşılaşılan erteleme davranışlarının incelenmesi ile konunun sosyolojik gerçekliği ortaya konacak ve politika belirleyiciler için uygulamaya yönelik öneriler geliştirilmesine imkân sağlanacaktır. Bu çalışma ile alanyazında belirlenen önemli bir eksiklik giderilecek ve ileride yapılacak araştırmalar için farklı türden veriler ortaya çıkarılacaktır. Çalışmanın yönetim ve eğitim bilimleri alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, okul yöneticilerinin kişilik özelliklerine göre erteleme davranış eğilimlerinin belirlenmesi ile erteleme davranışının görülme sıklığının azaltılması için alınacak önlemlere ilişkin öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Araştırma ile aşağıda belirlenen sorulara yanıt aranacaktır:

1. Okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, okul türü ve mesleki kıdemlerine göre erteleme eğilimleri farklılaşmakta mıdır?
2. Okul yöneticilerinin erteleme eğilimleri ile kişilik özellikleri arasında olumlu bir ilişki bulunmakta mıdır?

## **2. Yöntem**

### **Araştırma Deseni**

Bu araştırma, sosyal bilimlerin karşılaştırmalı analizlere ve genellemelere imkân tanıyan nicel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırmalı araştırma modeli ile tasarlanmıştır. Nedensel karşılaştırmalı araştırma modeli, artan sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini belirlemeyi hedeflemektedir. Söz konusu modelde değişkenler arasındaki ilişkilerin yoğunluğu, yönelimi ve türü belirlenir ve farklı değişkenlerle kıyaslamaları yapılabilir (Balcı, 2015). Araştırma kapsamında ilk olarak örneklem ve ölçme araçlarına ilişkin bir tasarım oluşturulmuştur. Daha sonra örneklemelerden elde edilen verilerin anlaşılmasını kolaylaştıracak analizler yapılmıştır.

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinin 25 ilçesinde resmi okullarda görev yapmakta olan 3449 okul yöneticisi (okul müdürü ve okul müdür yardımcısı) oluşturmaktadır. Örneklemde bulunan okul yöneticilerinin belirlenmesinde evrendeki ayrıntıların örneklemde de temsil edilmesine olanak tanıyan, olasılığa dayalı örnekleme biçimlerinden tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır (Balcı, 2015). Bu doğrultuda ilgili örneklem hesaplamaları tablosu kullanılarak evreni .05 anlamlılık ve %5 hata payı ile temsil edecek örneklem sayısı 346 okul yöneticisi örneklem olarak seçilmiştir. Katılımcılara (okul yöneticileri), 550 ölçek gönderilmiş, 428'i geri dönmüştür. Bu ölçeklerden 32'si eksik veya yanlış doldurma, 17'si de uç değerler nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Belirlenen örneklem büyüklüğünü karşılayan 379 ölçek analize dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerine ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de görülmektedir.



**Tablo 1.** Okul Yöneticilerinin Demografik Bilgileri

Değişkenler	Alt Kategoriler	N	%	Toplam
Cinsiyet	Erkek	310	81,79	379
	Kadın	69	18,21	
Eğitim Durumu	Lisans	291	76,78	379
	Yüksek Lisans	88	23,22	
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	93	24,54	379
	6-10 yıl	142	37,47	
	11 yıl ve üstü	144	37,99	
Okul Türü	İlkokul	115	30,34	379
	Ortaokul	127	33,51	
	Lise	137	36,15	
Yaş	25 yaş ve altı	19	5,01	379
	26-35 yaş	127	33,51	
	36-45 yaş	116	30,61	
	46-55 yaş	90	23,75	
	56 yaş ve üstü	27	7,12	
Medeni Durum	Evli	266	70,18	379
	Bekâr	113	29,82	

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların % 81,79'u erkektir ve %76,78'i lisans düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların %36,15'i liselerde çalışmakta olup %37,99'unun mesleki kıdemi 11 yıl ve üzerindedir. %70,18'inin evli olduğu katılımcıların, %33,51'i 26-35 yaş aralığındadır.

### Ölçme Araçları

Okul yöneticilerinin erteleme eğilimlerini ölçmek için 'Tuckman Erteleme Eğilimi Ölçeği' ve kişilik özelliklerini ölçebilmek için ise 'Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği' gerekli izinler alınarak kullanılmıştır.

*Tuckman Erteleme Eğilimi Ölçeği.* Erteleme eğilimlerini belirleyebilmek için Tuckman (1991) tarafından tek boyutlu ve 16 maddeden oluşan bir form geliştirilmiş olup ölçeğin Türkçe uyarlaması, Özer, Saçkes ve Tuckman (2009) tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlama esnasında 2 madde, orijinal ölçekte tavsiye edilen şekilde çıkarılmış ve ölçek 14 maddelik bir yapıya kavuşmuştur. Beş dereceli likert tipi bir yapıda tasarlanan ölçek, (1) 'kesinlikle katılmıyorum' ve (5) 'tamamen katılıyorum' arasında değişen bir şekilde puanlanmaktadır. Ölçek puan ortalamasının 5'e yaklaşması erteleme



eğiliminin yüksek olduğunu gösterirken 1'e yaklaşması erteleme eğiliminin düşük seviyede olduğunu belirlemektedir. Ölçeğin orijinal formunun Cronbach Alpha katsayısı .86 ve benzer ölçek geçerliği .47; Türkçe formunun ise Cronbach Alpha Katsayısı .90 ve benzer ölçek geçerliği .22 olarak belirlenmiştir (Özer, Saçkes ve Tuckman, 2009).

Erteleme Eğilimi Ölçeği, araştırma örnekleminde yer almayan ve örneklem ile benzer özelliklere sahip 103 kişilik bir ön uygulama grubu ile denenmiş ve ölçeğin kullanılabilirliği belirlenmiştir. Ön uygulama sonuçları üzerinde yapı geçerliğini sınamak için öncelikle verilerin normal dağılımı araştırılmıştır. Bu bağlamda, Analiz için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,89 ve Barlett's testi anlamlı ( $p < 0.01$ ) bulunmuştur. Verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiş, ardından veri setine Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. 16 maddelik ölçekten faktör yük değeri .35'den düşük olan 1 madde ile madde toplam korelasyonu .20'den daha küçük olan 1 madde çıkarılmıştır. Ön uygulama verilerinden hareketle faktör analizi sonucunda belirlenen 14 maddenin tek faktöre dağıldığı ve varyansın %42'sini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin toplam Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .87 ve bileşik güvenirlik katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçekte yer alan değişkenler arasında çoklu bağlantılık (multicollinearity), içsellik (endogeneity) ve dışsallık (exogeneity) problemlerine rastlanmamıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile belirlenmiştir. İki düzeyli hiyerarşik analizde her iki düzey için ilkin 14 gözlenen değişken ve 3 gizli değişken tanımlanmıştır. Bununla birlikte faktörler arası ilişkileri belirleyebilmek için hesaplanan korelasyon katsayılarının yüksek değerlerde olduğu belirlenmiştir. Bu durum faktörlerin aslında daha üst düzey bir yapıyı temsil ettiğine veya faktörlerin ayrışmadığını belirlemektedir. Bu amaçla öncelikle birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin tek boyutlu bir ölçme modeli olarak denenmesi uygun görülmüştür. Erteleme Eğilimi Ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, yapısal modelin ölçümlenen verilerle oldukça iyi bir uyuma sahip olduğu söylenebilir ( $\chi^2_{(228)}=386.48$ ;  $p < 0.01$ ). Karşılaştırma uyum göstergelerinin de ( $\chi^2/sd=1.69$ ,  $p=0.01$ , CFI=0.95, NFI= 0.91, SRMR=0.06, RMSEA=0.05, GFI=0.93, AGFI=0.92) oldukça uyumlu bir modeli işaret ettiği sonucuna varılabilir. Bu sonuçlarla ölçeğin, erteleme eğilimlerini belirlemek amacıyla kullanılabilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

*Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği.* Okul yöneticilerinin kişilik özelliklerini belirleyebilmek için McCrae ve Costa (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Somer, Korkmaz ve Tatar (2002; 2004) tarafından yapılan 'Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçek dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk olmak üzere 5 kişilik boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Beş dereceli likert tipi bir yapıda tasarlanan ölçek, (1) 'kesinlikle katılmıyorum' ve (5) 'tamamen katılıyorum' arasında değişen bir şekilde puanlanmaktadır. Ölçek puan ortalamasının 5'e yaklaşması kişilik özelliğinin yüksek olduğunu gösterirken 1'e yaklaşması düşük seviyede kişilik özelliği olduğunu belirlemektedir. Ölçeğin orijinal formunun Cronbach Alpha katsayıları sorumluluk alt boyutu için .91, deneyime açıklık alt boyutu için .84, uyumluluk alt boyutu için .86, dışadönüklük alt boyutu için .86 ve duygusal denge alt boyutu için .84 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamının Cronbach Alpha Katsayısı .86 ve benzer ölçek geçerliği .32 olarak belirlenmiştir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, araştırma örnekleminde yer almayan ve örneklem ile benzer özelliklere sahip 103 kişilik bir ön uygulama grubu ile denenmiş ve ölçeğin kullanılabilirliği belirlenmiştir. Ön uygulama sonuçları üzerinde yapı geçerliğini sınamak için öncelikle verilerin normal dağılımı araştırılmıştır. Bu bağlamda, Analiz için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,92 ve



Barlett's testi anlamlı ( $p < 0.01$ ) bulunmuştur. Verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiş, ardından veri setine Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Ön uygulama verilerinden hareketle faktör analizi sonucunda belirlenen 25 maddenin beş faktöre dağıldığı ve beş faktörün toplam varyansın %60,71'ini açıkladığı belirlenmiştir (deneyime açıklık: %13,42; uyumluluk: %12,94; dışadönüklük: %12,45; duygusal denge: %11,12 ve sorumluluk: %10,78). Ön uygulama sonucunda ölçeğin iç geçerliğine ait Cronbach Alpha katsayıları sorumluluk alt boyutu için .88, deneyime açıklık alt boyutu için .83, uyumluluk alt boyutu için .82, dışadönüklük alt boyutu için .81 ve duygusal denge alt boyutu için .83 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .84 ve bileşik güvenilirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçekte yer alan değişkenler arasında çoklu bağlantılık (multicollinearity), içsellik (endogeneity) ve dışsallık (exogeneity) problemlerine rastlanmamıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile belirlenmiştir. İki düzeyli hiyerarşik analizde her iki düzey için ilkin 25 gözlenen değişken ve 3 gizli değişken tanımlanmıştır. Öncelikle birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin beş boyutlu bir ölçme modeli olarak denenmesi uygun görülmüştür. İlk düzey analiz sonuçlarına göre  $\chi^2/sd=2.69$  ve RMSEA değeri .061 olmasına rağmen, CFI ile Tucker-Lewis indeks (TLI) değerinin .90 olarak belirlenen ölçüt değerden düşük olması sebebiyle madde faktör yük değeri .40'dan düşük olan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, yapısal modelin ölçümlenen verilerle oldukça iyi bir uyuma sahip olduğu söylenebilir ( $\chi^2_{(369)}=719.76$ ;  $p < 0.01$ ). Karşılaştırma uyum göstergelerinin de ( $\chi^2/sd=1.95$ ,  $p < 0.01$ , CFI=0.96, NFI= 0.94, SRMR=0.05, RMSEA=0.06, GFI=0.95, AGFI=0.95) oldukça uyumlu bir modeli işaret ettiği sonucuna varılabilir. Bu sonuçlarla ölçeğin, kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla kullanılabilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçekler için Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Geçerlik ve Güvenirlik testleri yapılmıştır. Söz konusu testlerle hazır hale getirilen ölçekler Ankara İlinin 25 ilçesinde yer alan okullara ulaştırılmış ve katılımcılara araştırma konusu hakkında bilgi verilerek yeterli süre içinde ölçme araçlarını doldurmaları istenmiştir. Cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durumun kişilik özellikleri ve erteleme davranışı ile farklılaşma düzeyi t-testi; mesleki kıdem, okul türü ve yaş değişkenleri ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA); kişilik özelliklerinin erteleme davranışı ile ilişkisi ise korelasyon ve ilişkiyel regresyon analizi ile yapılmıştır. Varyans geçerlikleri Levene testiyle, varyans farklılıkları Bonferroni testiyle ve etki derecesi Eta kare ( $\eta^2$ ) ve ilişkiyel karşılaştırmalar ise Pearson katsayısı ile ölçülmüştür. Tüm bulgular, .05 ve .01 anlamlılık düzeyi temelinde yorumlanmıştır. Araştırmada korelasyon katsayısının mutlak değer olarak: .90-1.0 arası çok yüksek; .70-.89 arası yüksek; .50-.69 arası orta; .30-.49 arası düşük ve .30-.0 ise çok düşük ilişki olarak belirlenmiştir (Dixon ve Massey, 1969). Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki toplam varyansı açıklama oranı olarak ifade edilen etki derecesinin ( $\eta^2$ ) sınıflandırılmasında ise, Cortina ve Landis (2011)'in belirlediği standartlar kullanılmıştır. Söz konusu standartlara göre: az etki ( $\eta^2 < .20$ ), orta dereceli etki ( $.21 < \eta^2 < .79$ ) ve yüksek etki ( $.80 < \eta^2 < 1.0$ ) olarak belirlenmiştir.

### **3. Bulgular**

Katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durumları ile genel erteleme davranışı eğilimlerine ilişkin bulgular Tablo 2'de görülmektedir.



**Tablo 2.** Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre Katılımcıların Erteleme Eğilimleri

Tablo	Değişkenler	Kategoriler	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	P	$\eta^2$	2'de
	Cinsiyet	Erkek	310	4.17	.46	377	5.26	.009	.81	
		Kadın	69	3.41	.79					
	Eğitim Durumu	Lisans	291	3.84	.66	377	-.945	.169	.17	
		Lisansüstü	88	3.74	.59					
	Medeni Durum	Evli	266	4.01	.42	377	2.56	.019	.79	
		Bekâr	113	3.57	.83					

katılımcıların cinsiyetleri ile genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır [ $t_{(377)}=5.26$ ;  $p<.05$ ]. Erteleme eğilimleri erkeklerde ( $\bar{X}=4.17$ ), kadınlara göre ( $\bar{X}=3.41$ ) daha yüksektir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan cinsiyet, erteleme eğilimini ( $\eta^2=.81$ ) yüksek düzeyde etkilemektedir. Medeni durum ile genel erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir değişim söz konusudur [ $t_{(377)}=2.56$ ;  $p<.05$ ]. Erteleme eğilimleri evlilerde ( $\bar{X}=4.01$ ), bekârlara göre ( $\bar{X}=3.57$ ) daha yüksektir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan medeni durum, erteleme eğilimini ( $\eta^2=.79$ ) orta düzeyde etkilemektedir. Buna karşın katılımcıların eğitim durumları ile erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların mesleki kıdem, okul türü ve yaş durumları ile genel erteleme davranışı eğilimlerine ilişkin bulgular Tablo 3'de görülmektedir.

**Tablo 3.** Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre Katılımcıların Erteleme Eğilimleri

Değişkenler	Kategoriler	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	$\eta^2$	p	Anlamlı Fark
Mesleki Kıdem	1 5 ve altı	93	4.02	.73	2; 376	9.475	.71	.016	1-2
	2 6-10 yıl	142	3.88	.61					
	3 11 ve üstü	144	3.47	.53					
Okul Türü	1 İlkokul	115	3.79	.89	2; 376	-.048	.33	.319	
	2 Ortaokul	127	3.82	.62					
	3 Lise	137	3.76	.36					
Yaş	1 25 ve altı	19	4.09	.73	4; 374	11.105	.76	.023	1-2
	2 26-35 yaş	127	3.87	.69					
	3 36-45 yaş	116	3.79	.67					
	4 46-55 yaş	90	3.69	.61					
	5 56 ve üstü	27	3.51	.42					

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların mesleki kıdemleriyle genel erteleme davranışı eğilimlerinin anlamlı olarak değiştiği görülmektedir [ $F_{(2;376)}= 9.475$ ;  $p<.05$ ]. Genel erteleme davranışı eğilimiyle mesleki kıdem alt kategorileri arasındaki fark incelendiğinde 11 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların, 6-10 yıl ve 5 yıl ve altı yıl kıdeme sahip olanlara göre daha az; 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanların da 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanlara göre daha az erteleme davranışı eğilimine sahip olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdemdeki artış erteleme davranışına ilişkin eğilimi azaltmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan mesleki kıdem, genel erteleme eğilimini ( $\eta^2=.71$ ) orta düzeyde etkilemektedir. Katılımcıların çalıştıkları okul türü ile erteleme davranışı eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna karşın katılımcıların yaşları ile erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır [ $F_{(4;374)}= 11.105$ ;  $p<.05$ ]. 25 ve altı yaşa sahip katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha fazla erteleme eğilimi içinde oldukları; benzer şekilde 26-35 yaş grubundakilerin de 56 yaş ve üzerindeki katılımcılardan daha çok erteleme davranışına eğilimleri oldukları belirlenmiştir. Bu bulgu ile yaştaki artışın erteleme davranışına ilişkin eğilimleri azalttığı



belirlenebilir. Yaş değişkeni, genel erteleme davranışı eğilimini ( $\eta^2=.76$ ) orta düzeyde etkilemektedir. Katılımcıların kişilik özellikleri ile erteleme eğilimleri arasındaki ilişkiler Tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Kişilik Özellikleri İle Erteleme Eğilimleri Arasındaki İlişki

Değişkenler	$\bar{X}$	ss	1	2	3	4	5
1 Duygusal Denge	3.76	.81					
2 Dışadönüklük	2.19	.46	-.72**				
3 Uyumluluk	3.01	.69	-.79**	.63*			
4 Deneyime Açıklık	2.09	.42	-.82**	.86**	-.49*		
5 Sorumluluk	3.19	.77	-.83**	-.59*	.77**	-.69*	
6 Erteleme Eğilimi	3.79	.62	.87**	.32	-.76**	-.37	-.83**

Not: N = 379; \*\* p < .01; \* p < .05

Tablo 4 incelendiğinde erteleme davranışı eğilimi ile kişilik özelliklerinden duygusal denge arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir ( $r=.87$ ). Bununla birlikte kişilik özelliklerinden uyumluluk ( $r=-.76$ ) ve sorumluluk ( $r=-.83$ ) ile erteleme eğilimi arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Benzer şekilde deneyime açıklık ile erteleme eğilimi arasında düşük düzeyde negatif yönlü; dışadönüklük ile erteleme eğilimi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Erteleme davranışı eğilimi ile kişilik özellikleri arasındaki Regresyon analizi sonuçları Tablo 5'de yer almaktadır.

**Tablo 5.** Erteleme Davranışı İle Kişilik Özellikleri Arasındaki Yordama Düzeyleri

Değişkenler	B	SH <sub>B</sub>	$\beta$	t	p
Sabit	93.486	5.128		16.542	.000
Duygusal Denge	1.359	.102	.397	3.964	.001
Dışadönüklük	.384	.092	.030	1.021	.166
Uyumluluk	-.845	.082	-.091	-1.955	.004
Deneyime Açıklık	-.442	.079	-.046	-2.320	.093
Sorumluluk	-1.032	.106	-.496	-17.412	.011
R=.649	R <sup>2</sup> =.421				
F <sub>(5,373)</sub> =74.358	p=.000				N = 379



Tablo 5 incelendiğinde, kişisel özelliklerden duygusal denge, uyumluluk ve sorumluluğun regresyon modeline anlamlı katkı verdiği görülmektedir. Modele en anlamlı katkıyı sorumluluk kişilik özelliğinin verdiği ( $\beta=-.496$ ;  $p<0.05$ ), duygusal denge ( $\beta=.397$ ;  $p<0.01$ ) ve uyumluluk ( $\beta=-.091$ ;  $p<0.05$ ) kişilik özelliklerinin de anlamlı etki sundukları belirlenmiştir. Bunun yanında dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin modele anlamlı bir katkısının olmadığı da belirlenmiştir ( $p>0.05$ ). Modele ilişkin tüm değişkenler birlikte ele alındığında, katılımcıların kişilik özellikleri, erteleme davranışı eğilimlerine ilişkin varyansın %42'sini anlamlı bir şekilde açıklama olduğu söylenebilir ( $R^2=.421$ ;  $F_{(5,373)}=74.358$ ). Regresyon analizi sonuçlarından hareketle kişilik özellikleri ile erteleme davranışı arasındaki matematiksel model aşağıdaki gibi formüle edilebilir:

$$\text{Erteleme} = 93.486 + 1.359 \text{ Duygusal Denge} - 1.032 \text{ Sorumluluk} - .845 \text{ Uyumluluk} - .442 \text{ Deneyime Açıklık} + .384 \text{ Dışadönüklük}$$

#### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma, okul yöneticilerinin kişilik özelliklerine göre erteleme davranış eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ayrıca, kişilik özelliklerinden duygusal denge, sorumluluk ve uyumluluk ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir etkileşim söz konusudur. Bunun yanında kişilik özellikleri, erteleme davranışı eğiliminin önemli bir bölümünü açıklamaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden cinsiyet, erteleme davranışını etkilemektedir. Erkekler, kadınlara göre daha fazla erteleme eğilimi sergilemektedirler. Araştırmanın bu sonucu alanyazındaki farklı araştırmalarla desteklenirse de alanyazında cinsiyet ve erteleme eğilimi arasında çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Çeşitli araştırmalarda cinsiyetin, erteleme eğilimi arasında etkili olmadığı tespit edilmiş (Aydoğan, 2008; Baltacı, 2017a; Beswick, Rothblum ve Mann, 1988; Effert ve Ferrari, 1989; Gülebağlan, 2003; Haycock, McCarty ve Skay, 1998; Özer ve Altun, 2011; Rothblum, Solomon ve Murakami, 1986; Solomon ve Rothblum, 1984; Watson, 2001); farklı araştırmalarda da kadınların erkeklere göre ertelemeye daha fazla eğilimli oldukları belirlenmiştir (Vestervelt, 2000; Pychyl, Coplan ve Reid, 2002). Bununla birlikte, erkeklerin kadınlara göre daha fazla erteleme eğiliminde olduğunu belirleyen çalışmalar: Balkıs (2007); Balkıs ve Duru (2009); Kandemir (2010; 2014); Milgram ve Marshevsky (1995); Prohaska, Morrill, Atilas ve Perez (2001); Uzun-Özer (2005); Yeşil ve Şahan (2012); Zakeri, Esfahani ve Razmjoe (2013) çalışmaları ise bu araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Dünyadaki genel istihdam politikalarında kadınların istihdam dengesindeki yeri her geçen gün artmaktadır. Ülkemizde ise kadınlar, eğitim sektöründe (öğretmenlik) erkeklerden daha yüksek bir oranda temsil edilmektedir. Kadın istihdamının artması ile kadınlara ait kişilik ve çalışma biçimlerinin çalışma hayatına girmesi önem arz etmektedir. Türk eğitim sistemi içinde kadınlar genellikle kariyer gelişimlerini belirli bir işi uyumlu bir şekilde sürdürme olarak görmektedir (Baltacı, 2017c) ve yöneticilik yapmaktan çekinmektedirler. Bu durum kadınların iş yaşamına olan katkılarını da sınırlandırmaktadır. Kadınların yöneticilik kademelerindeki sayısının artmasıyla erteleme gibi çeşitli davranışların görülme sıklığında radikal azalmaların görüleceği bu araştırma sonuçlarından hareketle belirlenebilir.

Araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan medeni durum; yani, evli okul yöneticilerinin, bekarlara göre daha fazla erteleme eğiliminde oldukları sonucu, alanyazınla benzerlikler



göstermektedir. Evlilerin bekârlara göre farklı yaşam düzenine sahip olması, aile işlerine vakit ayırmak istemeleri veya aile kaynaklı iş yükü sebebi ile rutin işlerini bekârlara göre daha fazla ertelediği bildiren Burka ve Yuen (2008), evliliğin aile yaşantısına bir düzen getirdiğini ancak özellikle kadınların işlerini erteleme gibi çeşitli sorunlara sebep olabildiğini bildirmiştir. Steel ve Ferrari (2013) evliliklerin erteleme davranışına neden olduğunu ve özellikle uzun süreli evliliklerde erteleme eğilimlerinin yükseldiğini belirlemiştir. Tenne (2000), evlilik, çocuk sahibi olma, karmaşık bir özel hayatın olması, alkol ve kumar alışkanlığı gibi durumların işleri erteleme eğilimlerini arttırdığını bildirmiştir. Evlilik özellikle kadınların iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. Aile kuran ve çocuk sahibi olan kadınların yöneticilik gibi durumlardan uzaklaşmaları ve işe yönelik tutumlarının azalması söz konusu olabilmektedir. Benzer bir durum erkekler için de söz konusu olsa da özellikle bu araştırma ile belirlenen ve evli erkeklerin, bekârlara göre daha fazla sorumluluk üstlendikleri ve bu sorumluluklarını sürdürebilmek için genellikle işlerini erteledikleri yönündeki bulgu önem arz etmektedir.

Bu araştırmada katılımcıların yaşları ile genel erteleme davranışları arasında anlamlı bir değişim belirlenmiştir. Buna göre yaş arttıkça erteleme eğilimi azalmaktadır. Araştırmanın bu sonucu alanyazınla benzerlik göstermektedir. Balkıs ve Duru (2009); Ferrari, Johnson ve McCown (1995); Gülebağlan (2003); Güner (2008); Yazıcı ve Bekaroğlu (2012), erteleme davranışının yaş ile ters yönlü ilişkisinin olduğunu, yaş ilerledikçe rutin işleri erteleme eğiliminin azaldığını belirlemiştir. Türk Eğitim sisteminde okul yöneticiliği, öğretmenlikten ayrı bir uzmanlaşma alanı değil, öğretmenlere verilen ikinci bir görevdir (Baltacı, 2017b). Eğitim sistemi içinde öğretmen atama zorlukları ve atama süresinin görece uzun olması sebebiyle öğretmenler çoğunlukla yirmili yaşlarının sonlarında göreve başlamaktadırlar. Alanyazında kişinin yaşındaki artışla birlikte yaşam tecrübesinin ve işe yönelik tutumlarının da artacağı düşüncesinden hareketle (Gawali, 2012; Johnson ve Bloom, 1995), belirli bir yaştaki öğretmenlerin yaşam tecrübelerinin ve işe yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olacağı söylenebilir. İşe yönelik tutum da işleri erteleme davranışının görülme sıklığını azaltmaktadır. Böylelikle yaşlı olarak nitelendirilen öğretmenlerin de aslında yaşam tecrübelerinden kaynaklanan bir tutum içinde oldukları ve işleri erteleme eğilimlerinin az olduğu belirlenebilir. Okul yöneticiliği cinsiyete bakılmaksızın genellikle belirli bir yaştan sonra tercih edilmektedir. Bu araştırma sonuçlarından hareketle, yaşın erteleme eğilimini azaltıcı etkisinin olması durumu da dikkate alındığında, okullarda daha tecrübeli yöneticilerin istihdam edilmesi ile erteleme gibi sorunlarda muhtemel bir azalma olacağı belirlenebilir.

Bu araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan mesleki kıdem, erteleme davranışı ile anlamlı olarak farklılaştığı ve mesleki kıdemdeki artışın, erteleme eğilimini azalttığı sonucu, alanyazınla paralellik göstermektedir (Burka ve Yuen, 2008; Gawali, 2012; Gülebağlan, 2003; Güner, 2008; Hess, Sherman ve Goodman, 2000; Johnson ve Bloom, 1995; Yazıcı ve Bekaroğlu, 2012). Yaş değişkeni gibi mesleki kıdem de zamanla edinilen deneyimlerin bir bütünü olması sebebiyle önem arz etmektedir. Yöneticilik deneyimi fazla olan kişilerin işe yönelik tutumlarının da artma eğiliminde olması (Baltacı, 2017c), erteleme davranışının görülme olasılığının azalmasına yol açacaktır. Okul sistemleri içinde çeşitli mesleki deneyime sahip yöneticilerin olması, bu yöneticilerin okulu yönetirken geçmiş deneyimlerinden istifade etmesini de kolaylaştıracaktır. Yine araştırmanın bağımsız değişkenlerinden eğitim durumu, erteleme davranışı ile anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç alanyazındaki çeşitli araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir (Burka ve Yuen, 2008; Gülebağlan, 2003; Haycock, McCarty, ve Skay, 1998; Özer ve Altun, 2011; Rothblum, Solomon ve Murakami, 1986).





Bu araştırmada kişilik özelliklerinden duygusal denge, sorumluluk ve uyumluluk ile genel erteleme eğilimi arasında bir ilişki belirlenmiştir. Duygusal denge ile genel erteleme arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Duygusal denge durumundaki artış gerçekte kişinin duygu-durum sorunları yaşadığını veya nevrotik bir kişiliğe sahip olduğunu göstermektedir. Duygusal denge özellikleri yüksek olan kişilerin işe motive olamadıkları ve işleri yapmak istemedikleri, çoğunlukla erteledikleri alanyazında bildirilmektedir (Beswick, Rothblum ve Mann, 1988; Effert ve Ferrari, 1989; Tenne, 2000). Bununla birlikte, endişe, kaygı, olumsuz duygusallık, düşük benlik algısı ve kontrol eksikliği gibi nevrotik özellikleri taşıyan kişilerin daha yüksek düzeyde erteleme eğilimi içinde olması alanyazındaki çok sayıda araştırma ile benzerlikler göstermektedir (Gawali, 2012; Hess, Sherman ve Goodman, 2000; Johnson ve Bloom, 1995; Ferrari ve Pychyl, 2012; McCann, 2011; Al Otaibi, 2012; Sava ve Popa, 2011; Vreeke ve Muris, 2012; Zheng ve Zheng, 2011).

Bu araştırmada kişilik özelliklerinden sorumluluk ile erteleme eğilimi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Sorumluluktaki artış, erteleme eğiliminin görülmesini azaltmaktadır. Bu durum, tutarlı, güvenilir, kendi kendini kontrol edebilen, başarma arzusu yüksek ve temkinli bir şekilde çalışan kişilerin işleri erteleme eğilimlerinin düşük seviyelerde kaldığını belirlemektedir. Ayrıca sorumlu kişilerin işlerini daha çok sahiplendikleri ve işlerini zamanında yapma eğiliminde oldukları da belirlenebilir. Buna karşın erteleme davranışının temel nedenleri arasında zaman yönetimindeki yetersizlikler, işe motive olamama veya düşük sorumluluk algısına sahip olma gibi durumların olması sebebiyle kişinin sahip olduğu sorumluluk bilinci özellikle önemlidir. Araştırmanın sorumlu kişilik özelliği ile erteleme eğilimi arasındaki yukarıda anılan ilişkisi alanyazında çok sayıda araştırma ile desteklenmektedir (Aydoğan, 2008; Balkıs ve Duru, 2009; Johnson ve Bloom, 1995; McCown, Petzel ve Rupert, 1987; Lay, Kovacs ve Danto, 1998; Lee, Kelly ve Edwards, 2005; Uzun-zer, 2010; Uzun-zer, Saçkes ve Tuckman, 2013; Steel ve Ferrari, 2013; Vreeke ve Muris, 2012; Watson, 2001).

Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile genel erteleme eğilimleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin belirlendiği bu araştırmada, çalışanların uyumluluk derecelerindeki artışın genel erteleme davranışını azalttığı sonucuna varılmıştır. Uyumluluk kişinin sosyalleşme düzeyi ile ilgilidir. Kişilerin rgt içinde sosyal, nazik, karşısındakine güven duyan, olaylara ve kişilere şüphe ile yaklaşmayan, uysal, iyi niyetli ve pozitif düşünen bireyler olmaları olarak belirlenebilecek uyumluluk özelliği, işe yönelik tutumların da pozitif olmasını sağlamakta ve kişinin iş performansını yükseltmektedir. Bu araştırmayla belirginleşen uyumlu kişilerin erteleme eğilimleri içinde olmamaları durumu alanyazınla paralellik göstermektedir (Arthur ve Graziano, 1996; Balkıs, 2006; akıcı, 2003; Ellis ve Knaus, 1977; Ferrari, 1991; Flett, Hewitt ve Martin, 1995; Lay, 1997; Milgram, Batori ve Mowrer, 1993; Senecal, Koestner ve Vallerand, 1995; Solomon ve Rothblum, 1984).

Araştırma sonuçların hareketle kadın yöneticilere okullarda daha fazla görev verilmesi ile erteleme davranışının nispeten azalacağı sonucundan hareketle, okullarda yönetici görevlendirilmesi yapan politika belirleyicilerinin kadın yöneticileri tercih etmesi önerilebilir. Ayrıca, okul yöneticileri özeline kadınların erkeklere göre işleri daha az erteleyecekleri bulgusundan hareketle okullarda kadınların istihdam edilmesiyle birlikte okulların yönetim biçimlerinde önemli bir anlayış değişikliğinin yaşanması da söz konusu olabilecektir. Bu araştırma ile medeni durum ile genel erteleme davranışına eğilim arasında anlamlı ilişkiler bulunması, evlilerde erteleme eğilimlerinin daha fazla olması önemlidir. Okul yöneticilerine zaman yönetimi, ilişki yönetimi, iletişim becerileri gibi iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki düzenin sağlanması amacıyla eğitimler verilmesi, okul yöneticilerinin zaman yönetimlerini uygulamalı olarak öğrenmesi için bireysel danışmanlık hizmeti



sunan profesyonellerden yardım almaları önerilebilir. Yaşın ve mesleki deneyiminin okulda karşılaşılan sorunların çözülmesinde, kişilerarası iletişimin dengelenmesinde ve okul sisteminin en uygun yönetim biçiminin belirlenmesinde etkili olduğu düşüncesinden hareketle bu araştırma sonuçlarına da dayanarak okullarda yaşı ve mesleki kıdemi yüksek olan yöneticilere de görev verilmesi veya yaş ve mesleki kıdemi yüksek olan yöneticilerin, bu özelliklere sahip olmayan yöneticilere koçluk ve mentorluk yapmaları da önerilebilir.

Araştırma ile kişilik özelliklerinin genel erteleme davranışını açıklamada oldukça önemli bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Özellikle sorumluluk ve uyumluluk gibi pozitif kişilik özelliklerinin, genel erteleme davranışını azalttığı sonucu önemlidir. Sorumluluk, bir kişilik özelliği olması yanında işe yönelik tutumun da önemli bir göstergesidir. Sorumluluk, kişinin bir amacı gerçekleştirmede sergilediği kararlılık, irade ve odaklanma gücü ile düzenli ve dengeli bir çalışma alışkanlığı olarak belirlendiğinde, kişinin işe yönelik sorumluluklarının, bireysel performansını arttıracaklarını, işleri zamanında yapmasını sağlayacağı belirlenebilir. Sorumlu kişilik özellikleri küçük yaşlardan itibaren kişilere kazandırılabilir bir özelliktir. Özellikle batı toplumlarında bireyci anlayışın egemen olması ile kişilerin kendilerine, ailelerine ve topluma karşı sorumlu bireyler olarak yetiştirilmesi önem arz etmektedir. Örneğin Almanya’da çocuklar okulöncesi (kindergarten) dönemlerden itibaren ödev, hak ve sorumluluklarının bilinciyle eğitilirler ve eğitimin her aşamasında hesapverebilirlik önemli bir unsurdur. Çocukların temel sorumluluk bilinciyle eğitilmeleri, profesyonel yaşantılarında da hesapverebilir bireyler olmalarını, üstlendikleri işleri zamanında yapmalarını sağlamaktadır. Türk Eğitim sistemi içinde de sorumluluk, okul öncesi, ilkököl ve diğer eğitim kademeleri içine de yerleştirilmelidir. Ancak böylesi uzun soluklu bir öneri, erteleme gibi güncel bir sosyal sorunun çözümü için yeterli olmayacaktır. Erteleme davranışı, günümüz iş dünyasının yaşadığı önemli bir sorundur ve çözümünü eğitim sistemine yüklemek, sorunun çözümünü ertelemekten başka bir anlam ifade etmeyecektir. Okul yöneticilerine sorumluluk bilincinin kazandırılması amacıyla ödüle dayalı ödeme sistemleri, işi zamanında yapanın ödüllendirilmesi, işleri belirli düzenlerde yapan çalışanların örnek gösterilmesi gibi pekiştiriciler kullanılabilir. Özellikle birincil (manevi) ve ikincil (maddi) pekiştiricilerden etkilenen çalışanlar için ayrı ayrı düzenlenecek ödüllendirme sistemi ile genel erteleme davranışının görülme sıklığı azaltılabilir. Ancak aynı ödüllerin verilmesi bir süre sonra duyarsızlık yapacağından, ödüllerin belli aralıklarla çeşitlendirilmesi erteleme davranışının görülme sıklığının azaltılması açısından önerilebilir. Bunun yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer yasal düzenlemelerde var olan ödül sistemlerinin işlerliği etkinleştirilmeli, ödüllendirmenin kayırmacı bir zihniyetle değil, ödülü gerçekten hak eden çalışanlara verilmesi de sağlanmalıdır.

Erteleme davranışı, örgütlere sosyal uyumunu gerçekleştirmiş çalışanlar arasında daha az görülmektedir. Araştırmanın bu sonucu ile kişilik özellikleri arasında önemli bir yere sahip olan uyumluluğun önemi belirginleşmiştir. Uyumluluk kişinin sosyalleşme ve diğerlerine güven derecesidir. Yüksek uyumluluk işbirliği ve karşılıklı güveni mümkün kılarken, düşük uyumluluk çıkarıcılık ve şüphencilik gibi olumsuz özelliklerin görülmesine yol açmaktadır. Örgütlerde kişilerin sosyalleşmesi sağlanarak uyum yetenekleri geliştirilebilir. Ayrıca onlara verilecek iletişim becerileri, hitabet, duygudaşlık gibi eğitimler ile uyumlu kişilik özellikleri kazanmaları sağlanabilir. Özellikle okul yöneticilerine yönelik ilişki temelli eğitimlere ağırlık verilmesi, hizmet içi eğitimlerin işlerlik kazandırılması önemlidir. Okullarda uyumlu yöneticilerin varlığı ile gerek okul iklimi gerekse okulun bağlı olduğu diğer örgütlerle ilişkileri iyileşme gösterecektir.

Bu araştırmayla belirginleşen ve okul yöneticilerin sahip olduğu duygusal denge özelliklerinin, işleri ertelemelerinde etkili olduğu sonucu önemlidir. Duygusal denge, nevrotik kişilik özellikleridir.



Duygusal dengesi yüksek olan kişilerin korku, endişe, düşmanlık, içe kapanıklık, kırılabilirlik, şiddet eğilimi ve depresif davranışlar içinde olabilecekleri bilinmektedir. Araştırma ile okul müdürlerinde yüksek düzeyde nevroitik davranış eğilimi bulunması dikkat çekicidir. Bu durum özellikle eğitim hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunulmasına engel teşkil etmektedir. Okul yöneticiliği görevlendirmeleri için Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından belirlenen komisyonlarca mülakatlar yapılmakta ve okullarda çalışacak yöneticiler bu mülakatlarda sergiledikleri bilgi, tutum ve davranışlarla belirlenmektedir. Son dönem yönetici seçimleri mülakat komisyonlarınca yapılsa da genellikle yöneticiliğe talip olan kişilerin duygusal denge özellikleri göz ardı edilmekte veya belirlenmemektedir. Bu durum okullarda yöneticiler ile öğretmenler ve veliler arasında çeşitli sorunların yaşanmasına ve okulların temel işlevlerini yerine getiremez hale gelmesine yol açmaktadır. Okullara yönetici seçilirken bu görevi yapabilecek duygusal dengeye sahip kişilerin seçilmesi önemlidir. Okul içinde olumlu iklim yaratabilmek, dengeli bir duygusal kimliğe sahip yöneticilerin olmasını gerektirmektedir. Okul yöneticileri arasında duygusal denge sorunları yaşayanların belirlenmesi ve sistem dışına çıkarılmasıyla eğitim sistemi daha dengeli bir yapıya kavuşturulabilir. Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Üniversiteler ile işbirliği yaparak resmi ve özel okul yöneticilerinin karakter analizlerini yaptırmalı ve hem yöneticiler hem de öğretmen ve diğer personel için karakter kimlik kartı veya benzeri belgelerin edinilmesini zorunlu kılmalıdır.

Erteleme davranışıyla ilgili Türkiye’de yapılan çalışmaların çoğunlukla öğrencilerin veya öğretmen adaylarının akademik erteleme davranışlarına odaklanması ve profesyonel yaşantıda karşılaşılan genel erteleme davranışının göz ardı edilmesi, bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. Ayrıca araştırma ile okul yöneticilerinin demografik değişkenlerine ilişkin veriler kadar erteleme davranışı ve kişilik özellikleri de belirlenmiştir. Okullarda karşılaşın erteleme davranışlarının önemli bir nedeninin yöneticilerin kişilik özellikleri olduğunu belirleyen bu çalışma, alanyazındaki önemli bir boşluğu doldurmakta ve yeni çalışma alanları oluşturmaktadır. Örneğin genel erteleme davranışının öğretmenler arasındaki durumu, erteleme davranışı ile örgütsel yıldırma, bağlılık, bilgi uçurma veya karanlık kişilik özellikleri gibi farklı örgütsel davranış kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesi gibi alanyazın boşlukları belirlenebilir. İleride yapılacak çalışmalarda farklı demografik değişkenler, aracı ve moderatör etkiler veya farklı ölçme araçları ile erteleme davranışı sinanabilir. Ancak ileride yapılacak araştırmaların nitel desenlerde tasarlanması, erteleme davranışının nedenlerinin anlaşılması için belirleyici olacaktır. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da kendi içinde sınırlılıkları söz konusudur. Bu çalışma 2016 yılı eylül ayında Ankara İli genelinde dar bir örnekleme, okul yöneticilerinin (okul müdürü ve müdür yardımcıları) görüşleri üzerinde yapılan nicel analizler ve karşılaştırmalar ile tasarlanmıştır. Farklı illeri de içeren daha büyük nicel desenler ve farklı örneklem grupları üzerinde yürütülecek nitel desenler veya boyamsal çalışmalarda alanyazında önemli bir eksiklik giderilebilir. Eğitim sistemi içerisinde taşra ve merkez teşkilatında görev yapan çok sayıda meslek gurubundan çalışan olması, ileride yapılacak çalışmalar için örneklem seçimi konusunda çeşitlilik sunabilir. Bunun yanında farklı nitel ve nicel ölçme araçları ile farklı sonuçlar elde edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- Allport, G.W. (1937). *Personality-A psychological Interpretation*. New York: Henry Holt Company.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Al Otaibi, S. M. B. (2012). The relationship between cognitive dissonance and the big-5 factors model of the personality and the academic achievement in a sample of female students at the University of Umm Al Qura. *Education*, 132(3), 607-625.



- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International journal of conflict management*, 9(4), 336-355.
- Arthur, W., & Graziano, W. G. (1996). The five-factor model, conscientiousness, and driving accident involvement. *Journal of personality*, 64(3), 593-618.
- Aydoğan, D. (2008). *Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluk kaygı ve özyeterlik ile açıklanabilirliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aydoğan, D. ve Özbay, Y. (2012). Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı, öz-yeterlik açısından açıklanabilirliğinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2 (3), 1-9.
- Balcı, A. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma (12. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balkıs, M.(2006). *Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğilimlerinin düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Balkıs, M. (2007). Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, karar verme stilleri ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 67-83.
- Balkıs, M. (2013). Academic procrastination, academic life satisfaction and academic achievement: The mediation role of rational beliefs about studying. *Journal of Cognitive and Behavioral Psychoterapies*, 13(1), 57-74.
- Balkıs, M., Duru, E., Buluş, M. & Duru, S. (2006). Üniversite öğrencilerinde akademik erteleme eğiliminin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, (7) 2, 57-73.
- Balkıs, M., & Duru, E. (2009). Prevalance of academic procrastination among pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preferences. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(1), 18-32.
- Balkıs, M., Duru, E., & Bulus, M. (2013). Analysis of the relation between academic procrastination, academic rational/irrational beliefs, time preferences to study for exams, and academic achievement: a structural model. *European journal of psychology of education*, 28(3), 825-839.
- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017a). Complexity Leadership: A Theoretical Perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.
- Baltacı, A., & Balcı, A. (2017b). Reasons for whistleblowing: A qualitative study. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 7(1), 37-51.
- Baltacı, A . (2017a). Avrupa Okullarında Dini Simgelerin Yasallığı. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 21 (1), 45-80.
- Baltacı, A. (2017b). Relations between Prejudice, Cultural Intelligence and Level of Entrepreneurship: A Study of School Principals. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 9(3).
- Baltacı, A. (2017c). A Comparison of Syrian Migrant Students in Turkey and Germany: Entrepreneurial Tendencies and Career Expectations. *European Journal of Educational Research*, 6(1), 15-27.
- Beswick, G., Rothblum, E. & Mann, L. (1988). Psychological antecedents of student procrastination. *Australian Psychologist*, 23(2), 207-217.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., & Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of personality*, 70(3), 311-344.
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.



- Burger, M. J. (2006). *Kişilik*. İ. D. Erguvan Sarıoğlu (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2008). *Procrastination: Why you do it, what to do about it now*. Da Capo Press.
- Burke, W. W. (2011). A perspective on the field of organization development and change: The Zeigarnik effect. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(2), 143-167.
- Cattell, R. B. (1956). Validation and intensification of the sixteen personality factor questionnaire. *Journal of Clinical Psychology*, 12 (3), 205-214.
- Cortina, J. M., & Landis, R. S. (2011). The earth is not round ( $p = .00$ ). *Organizational Research Methods*, 14(2), 332-349.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). "Manual for the NEO Personality Inventory". Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakıcı, D. Ç. (2003). *Lise ve üniversite öğrencilerinde genel erteleme ve akademik erteleme davranışının incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çam, Z. (2013). Big five personality traits as a predictor of general and academic procrastination behaviours among adolescents. *Journal of Research in Education and Teaching*, 2(2), 89-96.
- De Raad, B. (2000). *The Big Five Personality Factors: The psycholexical approach to personality*. Hogrefe & Huber Publishers.
- Dixon, W. J., & Massey, F. J. (1969). *Introduction to statistical analysis* (Vol. 344). New York: McGraw-Hill.
- Doğan, T., Kürüm, A., & Kazaka, M. (2014). Kişilik Özelliklerinin Erteleme Davranışını Yordayıcılığı. *Başkent University Journal Of Education*, 1(1), 1-8.
- Effert, B. R., & Ferrari, J. R. (1989). Decisional procrastination: examining personality correlates. *Journal of Social Behavior and Personality*, 4(1), 151-161.
- Ekşi, H. & Dilmaç, B. (2010). Üniversite öğrencilerinin genel erteleme, karar vermeyi erteleme ve akademik erteleme düzeylerinin sürekli kaygı açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 433-450.
- Ellis, A., & Knaus, W. (1977). *Overcoming procrastination*. New York: Signet.
- Eysenck, H. J. (1951). The organization of personality. *Journal of Personality*, 20 (1), 101-107.
- Ferrari, J. R. (1991). Self-handicapping by procrastinators: Protecting self-esteem, social esteem, or both? *Journal of Research in Personality*, 25, 245-261.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L. & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. New York: Plenum Press.
- Ferrari, J. R. ve Pychyl, T. A. (2012). "If i wait my partner will do it:" the role of conscientiousness as a mediator in the relation of academic procrastination and perceived social loafing. *North American Journal of Psychology*, 13-24.
- Fidan, T., & Oztürk, I. (2015). The relationship of the creativity of public and private school teachers to their intrinsic motivation and the school climate for innovation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 905-914.
- Flett, G. L., Blankstein, K. L., Hewitt, P. L. ve Koledin, S. (1992). Components of perfectionism and procrastination in college students. *Social Behaviour and Personality*, 20(2), 85-94.



- Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Martin, T. R. (1995). Dimensions of perfectionism and procrastination. In J. R. Ferrari, J. L. Johnson & W. G. McCown (Eds), *Procrastination and task avoidance: Theory, research and treatment*. New York: Springer.
- Fritzsche, B. A., Young, B. R., & Hickson, K. C. (2003). Individual differences in academic procrastination tendency and writing success. *Personality & Individual Differences*, 35, 1549-1557.
- Gawali, C. S. (2012). The impact of gender on development of big five (OCEAN) personality factors (openness to experience, conscientiousness, extroversion, agreeableness and neuroticism). *Indian Streams Research Journal* 2(4), 1-4.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, A. L., & Hair, C. E. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 820-835.
- Gülebağlan, C.(2003). *Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin, Mesleki Yeterlilik Algıları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Güner, D. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Erteleme Eğilimleri ve Kaygı Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Hammond, M. S. (2001). The use of the Five-Factor Model of personality as a therapeutic tool in career counseling. *Journal of Career Development*, 27(3), 153-165.
- Haycock, L. A., McCarty, P., & Skay, C. L. (1998). Procrastination in college students: The role of self-efficacy and anxiety. *Journal of counseling and development*, 76, 317-324.
- Hess, B., Sherman, M. F., & Goodman, M. (2000). Eveningness predicts academic procrastination: The mediating role of neuroticism. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 61-74.
- Janssen, T., & Carton, J. S. (1999). The effects of locus of control and task difficulty on procrastination. *The Journal of Genetic Psychology*, 160(4), 436-442.
- Johnson, J. L., & Bloom, A. M. (1995). An analysis of the contribution of the five factors of personality to variance in academic procrastination. *Personality and Individual Differences*, 18(1), 127-133.
- Kachgal, M. M., Hansen, L. S., & Nutter, K. J. (2001). Academic procrastination prevention/intervention: Strategies and recommendations. *Journal of Developmental Education*, 25(1), 14-24.
- Kağan, M. (2009). Üniversite öğrencilerinde akademik erteleme davranışını açıklayan değişkenlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 113-128.
- Kandemir, M.(2010). *Akademik Erteleme Davranışını Açıklayıcı Bir Model*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kandemir, M. (2014). A Model Explaining Academic Procrastination Behavior. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 4(3), 51-72.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Lay, C. H. (1997). Explaining lower-order traits through higher-order factors: The case of trait procrastination, conscientiousness, and the specificity dilemma. *European Journal of Personality*, 11, 267-278.
- Lee, D., Kelly, K. R., & Edwards, J. K. (2005). A closer look at the relationships among trait procrastination, neuroticism and conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 40, 27-37.



- Madran, C., & Akdoğan, T. (2010). Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 366-381.
- McCann, S. J. H. (2011). Emotional health and the Big Five personality factors at the American state level. *Journal of Happiness Studies*, 12(4), 547-560.
- McCabe, K. O., Van Yperen, N. W., Elliot, A. J., & Verbraak, M. (2013). "Big Five Personality Profiles of Context-Specific Achievement Goals", *Journal of Research in Personality*, 47(6): 698-707.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 139-153.
- McGraw, K. O., & Fiala, J. (1982). Undermining the Zeigarnik effect: Another hidden cost of reward. *Journal of Personality*, 50(1), 58-66.
- Milfont, T. L., & Sibley, C. G. (2012). The big five personality traits and environmental engagement: Associations at the individual and societal level. *Journal of Environmental Psychology*, 32(2), 187-195.
- Milgram, N. A., Batori, G., & Mowrer, D. (1993). Correlates of academic procrastination. *Journal of School Psychology*, 31, 485-500.
- Milgram, N. N., & Marshevsky, S. (1995). Correlates of academic procrastination: discomfort, task aversiveness and task capability. *Journal of Psychology*, 129, 145-155.
- Milgram, N., & Toubiana, Y. (1999). Academic anxiety, academic procrastination, and parental involvement in students and their parents. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 345-361.
- Moberg, P. J. (2001). Linking conflict strategy to the five-factor model: Theoretical and empirical foundations. *International Journal of Conflict Management*, 12(1), 47-68.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. ve Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personal Psychology*, 58, 447-478.
- Orpen, C. (1998), The causes and consequences of academic procrastination: A research note. *Westminster Studies in Education*, 21, 73-75.
- Özer, A. (2012). Pocrastination : Rethinking trait models. *Education and Science*, 35(166), 303-317.
- Özer, A., & Altun, E. (2011). Üniversite öğrencilerinin akademik erteleme nedenleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 45-72.
- Park, H., & Antonioni, D. (2007). Personality, reciprocity, and strength of conflict resolution strategy. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 110-125.
- Prohaska, V., Morill, P., Atilas, I., & Perez, A. (2001). Academic procrastination by nontraditional students. *Journal of Social Behavior & Personality*, 16(1), 125-134.
- Pychyl, T. A., Coplan, R. J., & Reid, P. A. (2002). Parenting and procrastination: gender differences in the relations between procrastination, parenting style and self-worth in early adolescence. *Personality and Individual Differences*, 33(2), 271-285.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2012). "Örgütsel Davranış". Ankara: Nobel Yayıncılık
- Rothblum, E. D., Solomon L. J., & Murakami J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology* 33, 387-394.
- Saddler, C. D., & Sacks, L. (1993). Multidimensional perfectionism and academic procrastination: Relationship with depression in university students. *Psychological Reports*, 73, 863-871.
- Sava, F. A., & Popa, R. I. (2011). Personality types based on the big five model. A cluster analysis over the Romanian population. *Cognition, Brain and Behavior*, 15(3), 359-384.



- Sirois, F. M. (2007). “I’ll look after my health, later”: A replication and extension of the procrastination–health model with community-dwelling adults. *Personality and Individual Differences*, 43, 15–26.
- 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, 237–248.
- Senecal, C., Koestner, R., & Vallerand, R. J. (1995). Self-regulation and academic procrastination. *The Journal of Social Psychology*, 135 (5), 607-619.
- Sharpe, J. P., Martin, N. R., & Roth, K. A. (2011). Optimism and the big-five factors of personality: beyond neuroticism and extroversion. *Personality and Individual Differences*, 51, 946-951.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 503-509.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). *Ege Üniversitesi Basımevi. Bornova, İzmir*.
- Stead, R., Shanahan, M., & Neufeld, R. (2010). “I’ll go to therapy, eventually”: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 175-180.
- Steel, P., & Ferrari, J. (2013). Sex, education and procrastination: an epidemiological study of procrastinators' characteristics from a global sample. *European Journal of Personality*, 27(1), 51-58.
- Stöber, J., & Joormann, J. (2001). Worry, procrastination, and perfectionism: Differentiating amount of worry, pathological worry, anxiety, and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 25(1), 49-60.
- Tice, D. M. & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling. *Psychological Science*, 8, 454-458.
- Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European journal of Personality*, 14(2), 141-156.
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and psychological measurement*, 51(2), 473-480.
- Uzun Özer, B. (2005). *Academic procrastination: Prevalence, self-reported reasons, gender difference and its relation with academic achievement*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Uzun Özer, B. (2010). *A Path analytic study of procrastination: Testing cognitive, affective, and behavioural components*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Uzun Özer, B., Saçkes, M., & Tuckman, B. W. (2013). Psychometric properties of the Tuckman Procrastination Scale in a Turkish sample. *Psychological reports*, 113(3), 874-884.
- Vestervelt, C. M. (2000). *An examination of the content and construct validity of four measures of procrastination*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Carleton Üniversitesi, Kanada.
- Vreeke, L. J., & Muris, P. (2012). Relations between behavioral inhibition, big five personality factors, and anxiety disorder symptoms in non-clinical and clinically anxious children. *Child Psychiatry & Human Development*, 43(6), 884-894.
- Watson, D. C. (2001). Procrastination and the five-factor model: A facet level analyses. *Personality and Individual Differences*, 30, 149-158.





Yazıcı, H., & Bekaroğlu, B. (2012). Örgün Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Müdürlerin Erteleme Davranışlarının Okul Yönetimine Etkisi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2).

Yeşil, R., & Şahan, E. (2012). Öğretmen adaylarının akademik işlerini erteleme nedenleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 219-236

Zakeri, H., Esfahani, B.N., & Razmjooe, M. (2013). Parenting styles and academic procrastination. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 57–60.

Zheng, L., & Zheng, Y. (2011). The relationship of masculinity and femininity to the big five personality dimension among a chinese sample. *Social Behaviour and Personality*, 39(4), 445-450.

Zeigarnik, B. (1938). On finished and unfinished tasks. *A source book of Gestalt psychology*, 1, 300-314.