



Araştırma Makalesi • Research Article

Çalışanlarda Erteleme Davranışı (İşyeri Prokrastinasyonu) Gelişiminde Zaman Tuzaklarının Etkisi

Impact of Time Traps on the Development of Procrastination Behavior (Workplace Procrastination) in Employees

Sibel Aydemir ^{a,*}

^a Dr. Öğr. Üyesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, 67500, Zonguldak/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-6599-681X

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 02 Nisan 2018
Düzeltilme tarihi: 25 Mayıs 2018
Kabul tarihi: 06 Haziran 2018

Anahtar Kelimeler:

İşyeri Prokrastinasyonu
Erteleme Davranışı
Zaman Tuzakları
Örgüt İklimi

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışanlarda erteleme davranışı eğilimi ile zaman tuzaklarını saptamak, erteleme davranışı ile zaman tuzakları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmak, eğer anlamlı bir ilişki var ise kişi ve iş kaynaklı zaman tuzaklarının erteleme davranışına etkisini belirlemek ve çalışanların erteleme davranışının demografik faktörlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu amaca bağlı olarak Zonguldak ilinde faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışan 170 kişiden yüz yüze anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler SPSS ve AMOS programları ile değerlendirilmiş, güvenilirlik, geçerlilik, frekans, korelasyon, çoklu regresyon, Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri ile analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; zaman tuzaklarının erteleme davranışına etki eden önemli bir faktör olduğu, özellikle de kişi kaynaklı zaman tuzaklarının erteleme davranışı üzerinde baskın bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 2, 2018
Received in revised form May 25, 2018
Accepted June 06, 2018

Keywords:

Procrastination in the Workplace
Procrastination Behavior
Time Traps
Organizational Climate

ABSTRACT

The purpose of this study is to detect the tendency to procrastination and time traps in employees, to investigate if there is a meaningful relationship between procrastination behavior and time traps and, if there is a meaningful relationship, to determine the impact of employee or work-based time traps on procrastination behavior and to examine whether this behavior of employees has a meaningful difference according to demographic factors. Therefore, using a face-to-face survey method, the data have been obtained from 170 employees working in a private company in Zonguldak. These data were evaluated by SPSS and AMOS programs and analyzed with reliability, validity, frequency, correlation, multiple regression, Mann-Whitney U and Kruskal Wallis H tests. As a result of the analyzes; we drew a conclusion that time traps are an important factor influencing procrastination in workplace and in particular, employee-based time traps have a dominant impact on procrastination.

1. Giriş

Bir eylemi gelecekteki bir tarihe erteleme eğilimi, insanların günlük olarak karşılaştıkları pek çok görev için ortak bir davranıştır. Görevlerde ve uzun vadeli projelerde ertelemekten kaçınmak önemlidir. Ertelemek, kaçınılmaz olanı son dakikaya bırakmak demektir. Çoğu zaman, insanlar görevlerini ertelemektedir. Bu davranışın kişiye yüklediği maliyetlerin yüksek olmasına rağmen yine de erteleme davranışı görülebilmektedir. Son dakikada bir görev veya uzun vadeli proje hakkıyla gerçekleştirilemeyecektir. Kişinin görevini bir dereceye kadar ertemesi normal olsa da bu durum rutin işleyişe engel olunca erteleme sorunu

ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda erteleme, yeterli olmayan çaba ile işin olması gerektiği şekilde yapılabilmesi için gereken zamanın bulunamamasına yol açmaktadır. Diğer taraftan erteleme ile ilgili bir diğer sorun ise kişinin zaman baskısı içerisinde tam olarak potansiyelini ortaya çıkartamamasıdır. Erteleme, zaman baskısını artıran kısır döngünün bir parçası olarak düşünülebilmektedir. Çalışanlar zaman baskısı altındayken bile zamanı etkin kullanamadıkları için yapmaları gereken işleri erteleyebilmektedir. Erteleme davranışına zaman perspektifinden bakıldığında ise ertelemenin gün içerisinde değerli zamanın kaybedilerek üretkenliğin ve verimliliğin

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: aydemir_sibel@hotmail.com

azalmasına yol açabileceği öngörülmektedir. Bu kapsamda zamanın etkin kullanılarak yönetilebilmesi ile kişi ve iş kaynaklı zaman tuzaklarına düşülmemesi büyük önem arz etmektedir. Bundan dolayı da çalışmamız kapsamında örgütlerde çalışanları erteleme davranışına yönlendirebileceği düşünülen kişi kaynaklı zaman tuzakları ile iş kaynaklı zaman tuzakları incelenmektedir.

2. Çalışanlarda Erteleme Davranışı

İş hayatında çalışanlar pek çok farklı sebeplerden dolayı önceliklerini değiştirebilmektedir (Akhtar ve Malik, 2016). Çalışanlar önceliklerini değiştirdiğinde ya da tamamlaması gereken bir görevi ertelediğinde erteleme davranışı gerçekleşir. Erteleme, kişinin performansı, psikolojisi, iyilik hali ve hatta sağlığı üzerinde olumsuz etkilere sahip olması bakımından kendi kendini düzenleyememe eksikliğidir (Steel, 2007). Pychyl (2013) yapılmak istenmeyen iş/görevlere karşı tamamen içgüdüsel ve duygusal bir tepki olarak tanımladığı erteleme davranışının göreve karşı isteksizlikle bağlantılı olarak artacağını belirtmektedir ve bir görevi daha fazla olumsuz yapan yedi tetikleyiciyi tanımlamıştır. Bunlar bir görevde erteleme eğilimine götüren özellikler olarak; sıkıcı, sinir bozucu, zor, belirsiz, yapılandırılmamış, özünde ödüllendirici olmayan (süreci eğlenceli olmayan), kişisel anlamda verilen değerden yoksun şeklinde sıralanmıştır.

Erteleme üzerine etkili olan içsel ve psikolojik faktörlerin; düşük benlik, kıskançlık, aşırı beklenti, düşük tolerans eşiği, obsesif mükemmeliyetçilik, sorumluluk üstlenme eksikliği, depresyon ve kaygı olduğu belirtilmektedir (Azimi vd., 2017; Steel, 2007). Diğer taraftan erteleme üzerine etkili olan dış ve çevresel faktörlerin diğer insanlarla geliştirilen ilişki ve çevresel şartlar ile ortaya çıkan diğerlerine karşı sorumsuzluk, dik başlılık, genelin ilgisini çekmeye çalışmak, erteleme ve pasif agresiflik, arkadaşlık kurma, diğerlerinin aşırı beklentileri, mevcut şartlardan memnuniyetsizlik ve daha cazip ve eğlenceli unsurlar olduğu ileri sürülmektedir (Azimi vd., 2017). Erteleme, algılanan stres, kötü sağlık ve daha yüksek kronik hastalık riski, yetersiz uyku, düşük öznel iyi oluş ve akademik görevlerde daha düşük performans gibi birtakım olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Hofer vd., 2012; Sirois, 2015; Sirois vd., 2015; Steel vd., 2001; Tice ve Baumeister, 1997; Vansteenkiste vd., 2009).

Mevcut yazının erteleme sürecini öz-düzenleme başarısızlığı ve olumsuz bir gecikme biçimi olarak açıkça tanımladığı göz önüne alındığında, bazı araştırmacıların “aktif erteleme” olarak adlandırılan pozitif bir erteleme biçimini kavramsallaştırdığı görülmektedir. Aktif erteleme, motivasyonun artırılması ve işin yapılması için çalışmayı son dakikaya erteleme kararının kasten alınarak işin son bitirilme tarihine daha yakın bir şekilde yapılması olarak ifade edilmektedir. Araştırmacılar, aktif ertelemenin önceki erteleme araştırmalarında bulunan olumsuz sonuçların aksine daha iyi performans, daha iyi sağlık ve zihinsel esneklik gibi olumlu sonuçlarla ilişkili olduğunu açıklamaktadır (Choi ve Moran, 2009; Chu ve Choi, 2005). Bu doğrultuda tipik dürtüsel davranış modellerinin aksine, zamanı indirgeme modelleri ile bireyler daha uzun süreli hedeflerden ziyade daha kısa süreli hedeflere yönlendirildiğinde daha teşvik edici olması bakımından

ertelemenin azalacağı gösterilmektedir (Shu ve Gneezy, 2010).

Steel'in (2007) meta analizinden yola çıkarak, “ertelemenin genellikle zararlı, bazen zararsız, ama asla yararlı olmadığı gerçeğinden hareketle; Bailey (2017) araştırmasında ertelemenin üstesinden gelmek için bir takım yollar önermektedir. Bunlar ertelemeye yönelen tetikleyicileri tersine çevirmek, göreve karşı direnci kırmak adına doğru çalışma süresini deneme yanılma yoluyla bulmak, görevin bilinçaltında yeniden gözden geçirilmesini sağlamak ve ertelemeye yönelen tetikleyicilerin ön yargılarından kurtulmak açısından başlamak bitirmenin yarısıdır mantığıyla ilk hamleyi yapmaya zorlamak, ertelemenin neden olduğu maliyetleri göz önünde bulundurmak, dikkat dağıtıcı olması bakımından sosyal medyaya elektronik veri iletişimini kesmek şeklinde sıralanmaktadır. Van Eerde (2000) iradenin güçlendirilerek ertelemenin üstesinden gelebilmek için, erteleme davranışını değiştirmede artan farkındalığın bir başlangıç noktası olacağını, bir görevi daha az tehdit edici veya daha keyifli hale getirmeye yardımcı olabilecek her şeyin ve planlamanın somut bir şekilde ileriye dönük sonuca ulaşmak yönünde katkısı olacağını belirtmektedir. Bununla birlikte Van Eerde (2003) yaptığı çalışmada zaman yönetimi eğitiminin iş yerinde endişe ve ertelemenin azaltılmasında yardımcı olduğunu göstermektedir. Özellikle zaman yönetimi eğitimi, yoğunlukla planlama alanındaki stratejileri öğrenmeye yönelterek dikkatin gelecekteki önemli sonuçlara odaklanmasını sağlamaktadır. Sağladığı bu katkı çalışanların zaman baskısıyla daha uygun bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olabilmeleri açısından önem arz etmektedir (Van Eerde, 2003). Benzer şekilde Wolters vd. (2017) de erteleme oranını azaltmak için özellikle hedefleri ve öncelikleri belirlemeye yönelik zaman yönetimini potansiyel bir mekanizma olarak kullanılmasını önermektedir.

3. Örgütlerde Zaman Tuzakları

Yönetim alanında Peter Drucker (1967) “her şeyin zaman gerektirdiğini, bunun evrensel bir durum olduğunu, tüm işlerin zaman içinde gerçekleştiğini ve işlerin gerçekleşmesi için zamanın kullanıldığını” vurgulamıştır. Zaman sonlu ve değer kaybına uğrayabilen bir kaynaktır (Okada ve Hoch, 2004). Durdurulamaz veya saklanamaz özelliği bulunmaktadır. Bu nedenle, zamanın değeri doğal olarak kullanımına ve yanlış kullanımına bağlıdır. İnsanlar zamanı boşa harcamış olduğunun, bu zamanın daha iyi kullanılmasına başlanabileceğinin, çoğu zaman faaliyetlere zaman ayırma konusunda kontrol sahibi olmadıklarının ve özellikle zamanın kullanılmasında etkili olabilecekleri fırsatlar olduğunun bilincindedir (De Graaf, 2003; Kimmel, 2008; Menzies, 2005). Bir diğer ifadeyle, insanlar zamanın değerinin değiştiğinin farkındadır. Bu doğrultuda değerli olan zaman yönetimi, amaca yönelik faaliyetlerde bulunurken zamanın etkin kullanımını hedefleyen ve başarıya götüren davranışları ifade etmektedir (Shen Shih, 2017). Bir başka tanımda ise zaman yönetimi zamanı değerlendirmenin, hedef belirlemenin, planlamanın ve izleme faaliyetlerinin bir kombinasyonu olarak nitelendirilmektedir (Hafner ve Stock, 2010).

Orlikowsky ve Yates (2002) dünyanın küresel bir köy haline gelmesi nedeniyle zamansal boyutun önemine atıfta

bulunarak; yaşanan yoğun rekabetin, mal ve hizmetlerin hızlı ve istenilen zamanda bulunabilmesine yönelik artan talebe yol açtığını vurgulamaktadır. Bu kapsamda Palmer ve Schoorman (1999) da çalışmasında örgütsel yapıda zamanın boyutunu incelemiş, Major vd.(2002) ile Trueman ve Hartley (1996) de çalışanlar arasındaki zamanı etkin kullanma bağlamındaki baskının rolünü anlamaya çalışmıştır. Zamanın artan önemi hem teorik hem de uygulamalı yayınlarda yansıtılmaktadır. Zaman yönetimi; iş-yaşam çatışması (Adams ve Jex, 1999), iş performansı (Barling vd., 1996), kültürlerarası yönetim (Nonis vd., 2005), stres (Hafner vd., 2014), yaratıcılık (Zampetakis vd., 2010), yaşam memnuniyeti (Macan vd., 1990) ve hatta işsizlik (Wanberg vd., 1997) gibi çok sayıda alt alanda önemli rol oynamaktadır.

Verimliliğin artmasında, başarı elde edilmesinde ve hedeflere ulaşmada taşıdığı önem açısından zaman tuzaklarını analiz etmenin önemi yadsınamaz. Zaman tuzaklarının, “zamanı yönetme gayretini engelleyen, hayatın her alanında ve her anında karşılaşılan en büyük düşman” olduğu ifade edilmektedir (Örücü vd., 2007: 12). Mackenzie (2009) çalışanların hedeflerine ulaşmasını engelleyen yirmi zaman tuzağı belirlemiştir. Bunları: 1. kriz döneminde yönetim, 2. telefon nedeniyle kesintiler, 3. yetersiz planlama, 4. çok fazla girişimde bulunmak, 5. habersiz ziyaretçiler, 6. etkin olmayan yetki devri, 7. kişisel düzensizlik, 8. öz disiplinin eksikliği, 9. hayır diyememek, 10. erteleme, 11. toplantılar, 12. evrak işleri, 13. görevlerden vazgeçmek, 14. yetersiz personel, 15. sosyalleşme, 16. karıştırılmış yetki ve sorumluluk, 17. zayıf iletişim, 18. yetersiz kontroller ve ilerleme raporları, 19. eksik bilgi ve 20. seyahat şeklinde sıralamıştır. Bir diğer açıdan zaman tuzakları; “*kişi kaynaklı (hedeflerin belirsizliği, öz disiplin yokluğu, erteleme ve oyalama, aşırı sosyal ilişkiler), iş kaynaklı (bürokrasi, beklenmeyen ziyaretçiler, gereksiz toplantılar, krizler, yetersiz iletişim, gereksiz ve yoğun elektronik posta kullanımı) ve yönetim kaynaklı (yetersiz iletişim, açık kapı politikası, aşırı veya yetersiz yönetim, yetki devrinden kaçınma, yönetsel hedeflerin belirsizliği, yetersiz planlama) olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmaktadır*” (Akyüz vd., 2015). Mackenzie ve Nickerson (2009) araştırmalarında katılımcıların zaman tuzakları içerisinde internet, e-posta (anlık mesajlaşma dâhil) ve cep telefonu kullanımının da bulunması gerektiği görüşünde olduklarını belirtmiştir. Araştırmada en çok maruz kalınan ilk beş zaman tuzağının sırasıyla kriz döneminde yönetim, yetersiz planlama, hayır deme yetersizliği, zayıf İletişim, iyi yönetilemeyen toplantılar olduğu ortaya konmuştur (Mackenzie ve Nickerson, 2009).

Örücü vd. (2007) farklı sektörlerde faaliyetlerini sürdüren işletmelerdeki zaman yönetimi uygulamasını ve zaman tuzaklarını analiz etmek üzere yaptıkları çalışmada işletmelerde genellikle yönetsel zaman tuzaklarıyla karşılaşıldığı görülmektedir. Akyüz vd. (2015) çalışanların, zaman yönetimi tutumlarını analiz etmek ve zaman yönetimi tutumlarının ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların çalışma süresinin (deneyim) artmasıyla, zaman tutumlarının daha olumluya gittiği ve daha az zaman tuzaklarına düştüğü sonucuna varmıştır. İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisinin araştırıldığı bir diğer çalışmada ise

zaman tuzaklarının, sanal tembellik davranışını pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir (Genç ve Aydoğan, 2016). Kocabaş ve Erdem (2003) yönetici adayları öğretmenlerin “yararsız görüşmelere hayır diyememe” ve “ziyaretçiler için belirli saatler ayarlayamama” gibi zaman tuzaklarını kontrol edemediklerini ortaya koymuştur. Erdem (1997) hastane yöneticilerinin zaman yönetimi tutum ve davranışlarını incelediği çalışmasında kadınların erkeklere oranla zamanlarını daha iyi yönettiklerini ve çalışanların nitelik ve nicelik olarak eksikliği ile gereksiz ve zamansız ziyaretlerin en çok zaman kaybettiren faktörler olduğunu ifade etmiştir.

Charumathi vd. (2013), zaman yönetimi kapsamında, hayatın kalitesini arttırmak amacıyla daha fazla değer elde edilmesine yardımcı olacak bir dizi prensip, uygulama, beceri, araç ve sistem olduğunu düşünmektedir. Başarılı bir zaman yönetimi uygulamasını gerçekleştirebilmek için yöneticilerin; birinci aşamada zamanın önemini kavramaları, ikinci aşamada zaman kullanım analizi yoluyla zamanlarını nereye ve ne şekilde harcadıklarını belirlemeleri, üçüncü aşamada ise zaman kaybına neden olan sorunları belirleyerek zaman israfına neden olan faaliyetleri tespit etmeleri gerekmektedir. Zaman yönetimi zorludur ve çözümlerin bireysel iş tercihi ve örgüt kültürüne göre uyarlanması gerekmektedir. Kaliteli işten ve kişilerarası ilişkilerden ödün vermeden, gün içinde etkin zaman geçirmek için ipuçları ve stratejilerden faydalanmak gerekmektedir. Zamanın yönetilmesine yardımcı olacak yollar olarak planlama ile öncelikleri belirleme, organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlayacak faaliyetlere odaklanma, yetki devri yapma, yetki ve sorumlulukları belirleme, kişisel ve mesleki gelişim zamanlarını çalışma programlarına dâhil etme önerilmektedir (Farrell, 2017). Yöneticiler, çalışanlarının zaman yönetimi konusundaki algılarını, çeşitli zaman yönetimi davranışları üzerine atölye çalışmaları sunarak yönlendirmeyi sağlayabilmektedir. Çalışanlara sağlanan eğitim, kısa ve uzun vadeli hedeflerin planlanması doğrultusunda zamanla kişinin kontrol algısının güçlendirilmesine yardımcı olmaktadır (Azar, 2017). Literatürde, zaman yönetimi uygulamaları konusunda, Öz-yönetim, Zamanlama, Eisenhower Matrisi, Pomodoro, Pareto Metodu gibi çeşitli yöntemler ve teknikler bulunmaktadır. Öz-yönetim bireyin, kişisel veya profesyonel yaşamının her seviyesinde kısa ve uzun vadeli stratejik planlar kullanarak, maksimum ve adım adım ilerleyebilmek için yaşamını ve zamanını nasıl analiz edip düzenleyeceğini öğrenerek kendi kendini örgütlemesini ifade etmektedir. Zamanlama, gerçekleştirilen eylemlerin süresinin sabitlenmesi ve ölçülmesi yoluyla zaman sarfiyatının incelenmesi yöntemidir. Eisenhower Matrisi tekniği kişinin önceliklerini, bir görevin aciliyetine ve önemine göre belirlemesine yardımcı olmaktadır. Pomodoro tekniği; tükenmişliğin ortadan kaldırılması, dikkat dağıtıcıların yönetilmesi ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi yaratılması açısından işleri bölümlenme ve aralıklar arasında kısa molalar oluşturma yöntemidir. Pareto metoduna göre zamanın başarılı bir şekilde yönetilmesinin tek yolunun, çabaları sonuçlara odaklamaktan ziyade çalışma sürecine odaklamak olduğu belirtilmektedir (Kirillov vd., 2015; Cirillo, 2006). Bu kapsamda söz konusu çalışmalardan hareketle mevcut çalışmada zaman tuzakları ile erteleme davranışı arasındaki ilişki test edilmesi amaçlanmış ve aşağıdaki araştırma hipotezleri kurgulanmıştır.

4. Araştırma Yöntemi

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, örgütün etkinliği ve verimliliği açısından oldukça önemli olan zaman tuzaklarının kişi kaynaklı ve iş kaynaklı dağılımını saptamak, zaman tuzakları ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek, eğer anlamlı bir ilişki var ise zaman tuzaklarının hangi boyutunun erteleme davranışı üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu incelemek ve çalışanlarda iş erteleme istekliliğinin çeşitli demografik faktörlere göre istatistikî farklılığını incelemektir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni tüm özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Zonguldak ilinde faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışmakta olan ve araştırmaya katılan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış olup, uygulanan araştırma sonucunda 182 özel sektör çalışanından veri elde edilmiş, değerlendirmeye uygun olmayan 12 anket değerlendirmeden çıkartılmış ve örneklem hacmi 170 olarak belirlenmiştir.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Metodu

Araştırmada kullanılacak veriler, örneklemden yüz yüze anket yöntemi uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket; zaman tuzakları ve erteleme davranışı (işyeri prokrastinasyonu) olmak üzere iki ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçekler 5'li Likert tarzında hazırlanmıştır. Kavramsal model içerisinde yapıları temsil eden değişkenlerin ölçülmesinde yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın birinci bölümü yapılarak ilişkin sorulardan oluşmakta iken ikinci bölüm ise katılımcıların demografik özelliklerini içeren sorulardan oluşmaktadır. Zaman tuzakları ölçeği için Silahtaroglu (2004) tarafından iki boyutta hazırlanan zaman tuzakları ölçeğinden, erteleme davranışı ölçeği için ise Lay (1986) tarafından geliştirilen ve Balkıs (2006) tarafından paylaşılan erteleme ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

Zaman Tuzağı Ölçeği: Araştırmada kullanılan zaman tuzağı ölçeği, kişi kaynaklı zaman tuzakları ve iş kaynaklı zaman tuzakları olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Toplam 17 maddelik ölçekte ilk 10 soru kişi kaynaklı zaman tuzağına, son 7 soru ise iş kaynaklı zaman tuzağına aittir. Orijinali Türkçe olarak hazırlanan ölçeğe yönelik olarak Silahtaroglu (2004) tarafından faktör analizi yapılmamış ancak bu araştırma kapsamında doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Ertelme Davranışı Ölçeği: Araştırmada kullanılan erteleme davranışı ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır. Orijinal dili İngilizce olan ölçek Türkçeye çevrilmiştir. Toplam 20 sorudan oluşan ölçeğe yönelik Lay (1986) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach' Alpha değeri 0,82 bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Balkıs (2006) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Türkçe versiyonu için geçerlik ve güvenilirlik analizi

yapılmış, orijinal ölçekten 5 madde çıkartılmış ve Cronbach' Alpha değeri 0,84 saptanmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Tarama modeli kullanılan araştırmanın bağımlı değişkeni erteleme davranışı, bağımsız değişkenleri ise kişi kaynaklı zaman tuzakları, iş kaynaklı zaman tuzakları ve demografik faktörlerdir.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



Araştırmanın Hipotezleri;

H1a: Ertelme davranışı ile kişi kaynaklı zaman tuzakları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Ertelme davranışı ile iş kaynaklı zaman tuzakları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Zaman tuzakları arttıkça erteleme davranışı artar.

H1d: Ertelme davranışı algısı yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1e: Ertelme davranışı algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1f: Ertelme davranışı medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1g: Ertelme davranışı eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir.

H1h: Ertelme davranışı aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H1k: Ertelme davranışı iş deneyimine göre farklılık göstermektedir.

4.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmadan elde edilen bulgular SPSS 20.0 ve AMOS 24.0 programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma ölçeklerinin iç tutarlılığının tespitinde güvenilirlik analizi, yapısal geçerliliğin sağlanması için ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini saptamak amacıyla korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi, farklılıkları saptamak amacıyla da parametrik

4.6. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

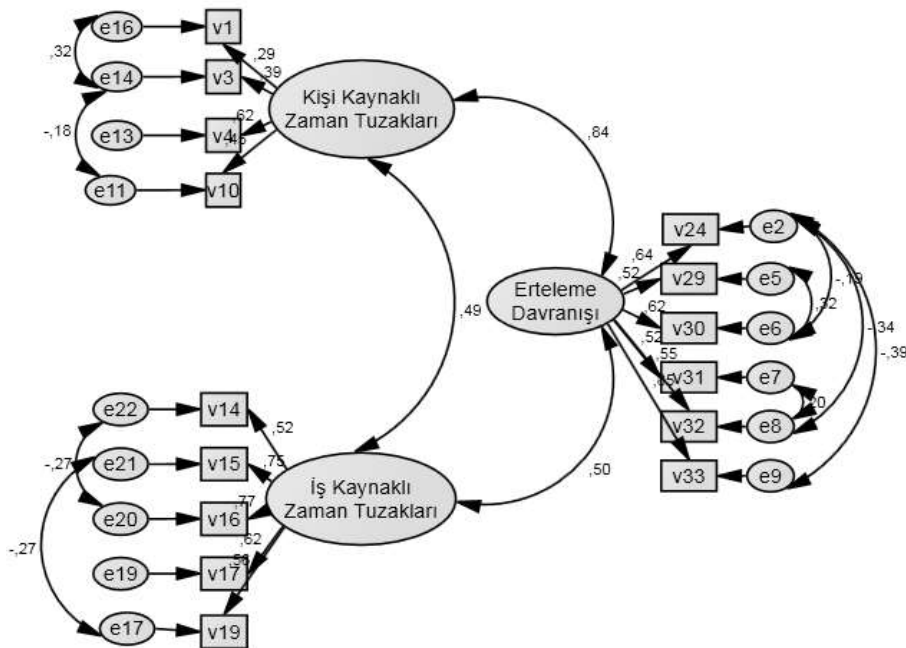
Örneklemin demografik özelliklerine ilişkin frekans değerleri Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışanların %85,9'unun erkek, %14,1'nin ise kadın olduğu ve örnekleme erkek cinsiyetin belirgin dominantlığı görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, örneklemin %85,3'ünün 21-40 yaş aralığında olduğu; gelir düzeyleri incelendiğinde, örneklemin %64,1'inin 2000TL ile 3000TL arasında aylık geliri bulunduğu belirlenmiştir. Tablo 1'de eğitim düzeyleri

açısından örneklemin sadece %33,5'inin üniversite mezunu olduğu, %52,4'ünün lise mezunu olduğu görülmektedir. İş deneyimi sürelerine bakıldığında, örneklemin %99,4'ünün 1 yıl ve 1 yıldan daha fazla iş deneyimine sahip çalışanlardan oluştuğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların %61,8'inin evli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Veri Sağlayıcıların Temel Bilgileri (N=170)

| | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|--------|
| Cinsiyet | | |
| Erkek | 146 | % 85,9 |
| Kadın | 24 | % 14,1 |
| Yaş | | |
| 21'den küçük | 1 | % 0,6 |
| 21-30 | 57 | % 33,5 |
| 31-40 | 88 | % 51,8 |
| 41-50 | 23 | % 13,5 |
| 51-60 | 1 | % 0,6 |
| Gelir Düzeyi | | |
| 1000-2000 TL arası | 42 | % 24,7 |
| 2001-3000 TL arası | 109 | % 64,1 |
| 3001-4000 TL arası | 14 | % 8,2 |
| 4001-5000 TL arası | 4 | % 2,4 |
| 5001 TL veya daha fazla | 1 | % 0,6 |
| Eğitim Durumu | | |
| İlköğretim | 24 | % 14,1 |
| Lise | 89 | % 52,4 |
| Önlisans | 32 | % 18,8 |
| Lisans | 20 | % 11,8 |

Şekil 1. Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri



Tablo 3'te araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde kullanılan alfa katsayıları (Cronbach's Alpha) yer almaktadır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri sonucunda, zaman tuzakları ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.725, erteleme davranışı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise

| | | |
|-----------------------|-----|--------|
| Yüksek Lisans | 5 | % 2,9 |
| İş Deneyimi | | |
| 1 yıldan az | 1 | % 0,6 |
| 1-2 yıl arası | 13 | % 7,6 |
| 2-3 yıl arası | 29 | % 17,1 |
| 3-4 yıl arası | 21 | % 12,4 |
| 4 yıl veya daha fazla | 106 | % 62,4 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 105 | % 61,8 |
| Bekâr | 65 | % 38,2 |

Araştırma kapsamında oluşturulan modelin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Kişi kaynaklı zaman tuzakları ve iş kaynaklı zaman tuzakları ile erteleme davranışına yönelik DFA analizi sonuçları Tablo 2'de ifade edilmiştir.

Tablo 2. Uyum Değerleri

| Uyum Kriteri | χ^2 | p | χ^2/sd | RMSEA | SRMR | NFI | CFI | GFI |
|----------------|----------|-------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Önerilen | | | | | | | | |
| Uyum Değerleri | 100,60 | 0,043 | 1,29 | 0,040 | 0,055 | 0,870 | 0,966 | 0,936 |

Tablo 2'deki önerilen uyum değerleri incelendiğinde ki-kare değeri 100,605; p değeri 0,043; RMSEA değeri 0,040; ki-kare/serbestlik derecesi 1,290; SRMR değeri 0,055; NFI değeri 0,870, CFI değeri 0,966; GFI değeri 0,936 olarak belirlenmiştir. Bu değerler kabul edilebilir uyum ölçütleri aralığındadır (Schermele-Engel vd., 2003). Şekil 1'de test edilen modele ilişkin standardize edilmiş çözüm değerleri ifade edilmiştir.

0.765 olarak saptanmıştır. Elde edilen bu değerler, araştırmada kullanılan her iki ölçeğin de iç tutarlılığa sahip olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi

| | Cronbach's Alpha | N of Items |
|--------------------|------------------|------------|
| Zaman Tuzakları | 0.725 | 9 |
| Erteleme Davranışı | 0.765 | 6 |

Tablo 4'te araştırmanın bağımlı değişkeni ile bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonucu görülmektedir. Bu tabloya göre; çalışanların erteleme davranışı ile kişi kaynaklı zaman tuzakları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde, çalışanların erteleme davranışı ile iş kaynaklı zaman tuzakları arasında ise orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 4. Korelasyon Analizi

| | | Erteleme Davranışı |
|-------------------------------|---------------------|--------------------|
| Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları | Pearson Correlation | 0.606 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| İş Kaynaklı Zaman Tuzakları | Pearson Correlation | 0.418 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |

Tablo 5'te erteleme davranışı ile zaman tuzakları arasındaki ilişkiye yönelik çoklu regresyon analizi görülmektedir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu incelendiğinde F değerinin istatistiksel anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük ($p < 0.05$) olmasından dolayı kurulacak regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlılık ifade ettiği saptanmıştır.

Tablo 5. ANOVA Testi

| | Sum of Squares | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------|----------------|-------------|---------|--------|
| Erteleme Davranışı | Regression | 1366.961 | 683.481 | |
| | Residual | 1954.033 | 11.701 | 58.413 |
| | Total | 3320.994 | | 0.000 |

Tablo 6'da oluşturulan model özeti ifade edilmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucuna göre; çalışanların erteleme davranışındaki değişimin %40,5'ini zaman tuzaklarındaki değişimin açıkladığı saptanmıştır. Buna göre örgüt çalışanlarının erteleme davranışının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

$$\text{Erteleme Davranışı} = 3.007 + (0.709 \times \text{Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları}) + (0.237 \times \text{İş Kaynaklı Zaman Tuzakları})$$

Modele göre; kişi kaynaklı zaman tuzaklarındaki 1 birimlik artışın erteleme davranışı üzerinde 0.709 birimlik bir artışa, iş kaynaklı zaman tuzaklarındaki 1 birimlik artışın ise erteleme davranışı üzerinde 0.237 birimlik bir artışa neden olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Model Özeti

| | β | t | Sig. | r ² | Adjusted r ² | |
|--------------------|-------------------------------|-------|-------|----------------|-------------------------|-------|
| Erteleme Davranışı | Constant | 3.007 | 2.833 | 0.005 | | |
| | Kişi Kaynaklı Zaman Tuzakları | 0.709 | 8.201 | 0.000 | 0.412 | 0.405 |

Tablo 9. Erteleme Davranışı ve Cinsiyet / Mann-Whitney U Testi

| | Cinsiyet | N | Mean | Sum of Ranks | Mann-Whitney U | Wilcoxon W | Z | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|--------------------|----------|-----|-------|--------------|----------------|------------|--------|------------------------|
| Erteleme Davranışı | Erkek | 146 | 86.07 | 12566.50 | | | | |
| | Kadın | 24 | 82.02 | 1968.50 | 1668.500 | 1968.500 | -0.375 | 0.708 |

Tablo 10. Erteleme Davranışı ve Medeni Durum / Mann-Whitney U Testi

| | İş Kaynaklı Zaman Tuzakları | 0.237 | 3.565 | 0.000 |
|--|-----------------------------|-------|-------|-------|
|--|-----------------------------|-------|-------|-------|

Tablo 7'de araştırma kapsamında elde edilen verilere yönelik normallik testi sonucu görülmektedir. Bu sonuç incelendiğinde, erteleme davranışı ölçeğine ilişkin anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla gerçekleştirilecek farklılık analizlerinde parametrik olmayan teknikler kullanılacaktır.

Tablo 7. Normallik Testi

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | Shapiro-Wilk | | | | |
|--------------------|---------------------------------|--------------|-------|-----------|-----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Erteleme Davranışı | 0.119 | 170 | 0.000 | 0.969 | 170 | 0.001 |

Tablo 8'de erteleme davranışı ile çalışanların yaşı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tabloda yer alan sonuçları incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Buna göre; erteleme davranışının çalışanların yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, 21-30 yaş aralığındaki çalışanlarda erteleme davranışının daha yoğun olduğu ve çalışanların yaşı bu noktadan ileriye gittikçe erteleme davranışının azaldığı belirlenmiştir. Bu duruma 39-53 yaş aralığını kapsayan X kuşağı ve 17-38 yaş aralığını kapsayan Y kuşağının özellikleri açısından baktığımızda; 21-30 yaş aralığında bulunan Y kuşağının yaptıkları işten çok kolay sıkılabilmeleri ve günün önemli bir kısmını medya ve iletişim teknolojileriyle etkileşim içerisinde geçirmeleri (Adıgüzel vd., 2014) nedeniyle erteleme davranışının daha fazla görüldüğü düşünülmektedir. Örnekte yer alan 31 yaş ve üstü olan X kuşağı çalışanlarının ise çalışkan, gerçekçi ve kanaatkar (Adıgüzel vd., 2014) bir yapıya sahip olmaları nedeniyle erteleme davranışının yaşın artmasıyla birlikte azaldığı sonucu doğmaktadır.

Tablo 8. Erteleme Davranışı ve Yaş / Kruskal-Wallis H Testi

| | Yaş | N | Mean Rank | Chi-Square | df | Asymp. Sig. |
|--------------------|-------|----|-----------|------------|----|-------------|
| Erteleme Davranışı | >21 | 1 | 30.50 | | | |
| | 21-30 | 57 | 102.08 | | | |
| | 31-40 | 88 | 79.31 | 11.372 | 4 | 0.023 |
| | 41-50 | 23 | 71.89 | | | |
| | 51-60 | 1 | 53.50 | | | |

Tablo 9'da çalışanların cinsiyetleri ile erteleme davranışı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Asymp. Sig. (Anlamlılık) satırındaki değer incelendiğinde bu değer 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre; erteleme davranışının çalışanların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Alan yazınında erteleme düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılığı olmadığını gösteren benzer çalışma bulguları bulunmaktadır (Ferrari, 2001; Kachgal, Hansen, ve Nutter, 2001; Schouwenburg, 1992; Grund ve Fries, 2018).

| Medeni Durum | N | Mean | Sum of Ranks | Mann-Whitney U | Wilcoxon W | Z | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|--------------------|-------|------|--------------|----------------|------------|----------|------------------------|
| Erteleme Davranışı | Evli | 105 | 79.26 | 8322.00 | 2757.000 | 8322.000 | -2.110 |
| | Bekâr | 65 | 95.58 | 6213.00 | | | |

Tablo 10'da erteleme davranışı ile çalışanların medeni durumu arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tabloda yer alan sonuçlar incelendiğinde anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük olduğu ve erteleme davranışının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Buna göre; bekâr çalışanlarda evli çalışanlara kıyasla erteleme davranışının daha yoğun olduğu belirlenmiştir. Bu duruma evlilikle birlikte sorumluluk yüklenme boyutu açısından bakıldığında, bekârken sorumlulukların nispeten daha az olması bakımından erteleme davranışının daha fazla görülebileceği düşünülmektedir.

Tablo 11'de çalışanların erteleme davranışı ve eğitim durumu arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tabloda yer alan sonuçlar incelendiğinde, anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük olduğu saptanmıştır. Buna göre; çalışanların erteleme davranışının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırma örnekleminin yapısı ve örneklemdaki çalışanların eğitim düzeyi dikkate alındığında, örneklem içerisinde eğitim düzeyi açısından homojen dağılımın olmadığı, ortalamalar incelendiğinde ise erteleme davranışının eğitim durumundan bağımsız olarak arttığı veya azaldığı görülmektedir. Bundan dolayı her ne kadar eğitim durumları arasında erteleme davranışı düzeyi farklı olsa da bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlılık ifade etmediği tespit edilmiştir.

Tablo 11. Erteleme Davranışı ve Eğitim Durumu / Kruskal-Wallis H Testi

| Eğitim Durumu | N | Mean Rank | Chi-Square | df | Asymp. Sig. |
|--------------------|---------------|-----------|------------|-------|-------------|
| Erteleme Davranışı | İlköğretim | 24 | 79.98 | 1.629 | 4 |
| | Lise | 89 | 88.61 | | |
| | Önlisans | 32 | 77.80 | | |
| | Lisans | 20 | 89.30 | | |
| | Yüksek Lisans | 5 | 90.80 | | |

Tablo 12'de çalışanların erteleme davranışı ve aylık gelir düzeyi arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tabloda yer alan sonuçlar incelendiğinde, anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük olduğu saptanmıştır. Buna göre; çalışanların erteleme davranışının aylık gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Gelir düzeyi yükseldikçe sanal kaytarma (alışveriş, finansal işlemler) yapma ihtimali artsa da iş yoğunluğu nedeniyle gelir düzeyine bağlı erteleme davranışının görülmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 12. Erteleme Davranışı ve Aylık Gelir / Kruskal-Wallis H Testi

| Aylık Gelir Düzeyi | N | Mean Rank | Chi-Square | df | Asymp. Sig. |
|--------------------|----------------|-----------|------------|-------|-------------|
| Erteleme Davranışı | 1001 - 2000 TL | 42 | 99.12 | 5.323 | 4 |
| | 2001 - 3000 TL | 109 | 82.28 | | |
| | 3001 - 4000 TL | 14 | 78.68 | | |
| | 4001 - 5000 TL | 4 | 62.00 | | |
| | 5001 TL / + | 1 | 53.50 | | |

Tablo 13'te iş deneyimi süresi ile erteleme davranışı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tabloda yer alan sonuçları incelendiğinde; anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Buna göre; erteleme davranışının çalışanların iş deneyimi süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, 1 yıldan az iş tecrübesine sahip çalışanlarda erteleme davranışı en az seviyede iken 2-3 yıl arasında iş deneyimine sahip çalışanlarda erteleme davranışının en yüksek seviyede olduğu ve bu aşamadan sonra erteleme davranışının giderek azaldığı belirlenmiştir. Bu durum yeni işe başlayan çalışanların, işimi kaybederim korkusundan ve kendini kanıtlamak istemesinden dolayı erteleme davranışını daha az gösterdiği; orta düzeyde deneyime sahip olanların ise işe ve işletmeye alışmış olmanın avantajlarını kullanabiliyor olmasından dolayı erteleme davranışının en fazla olduğu şeklinde açıklanabilmektedir. İlerleyen yıllarda ise sorumluluk bilincinin yaşla birlikte artması ile olgunlaşması ve iş aile dengesi bilinci çalışanın erteleme davranışını azaltmasını sağlayabilmektedir.

Tablo 13. Erteleme Davranışı ve İş Deneyimi / Kruskal-Wallis H Testi

| İş Deneyimi | N | Mean Rank | Chi-Square | df | Asymp. Sig. |
|--------------------|------------|-----------|------------|--------|-------------|
| Erteleme Davranışı | > 1 yıl | 1 | 30.50 | 10.347 | 4 |
| | 1-2 yıl | 13 | 98.46 | | |
| | 2-3 yıl | 29 | 106.84 | | |
| | 3-4 yıl | 21 | 89.17 | | |
| | 4 yıl ve + | 106 | 77.86 | | |

5. Sonuç ve Değerlendirme

Gerçekleştirilen çalışmada, zaman tuzakları ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmış, zaman tuzaklarının boyutları ile erteleme davranışı ve erteleme davranışının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma kapsamında öne sürülen hipotezler, 170 özel sektör çalışanından anket yöntemiyle elde edilen veriler ile sınanmıştır. Bu verilere yönelik gerçekleştirilen analizler sonucunda; oluşturulan modelin yapı geçerliliğinin ve iç tutarlılığının olduğu, erteleme davranışı ile hem kişi kaynaklı zaman tuzakları hem de iş kaynaklı zaman tuzakları arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, zaman tuzaklarının erteleme davranışını %40,5 oranında etkilediği ve kişi kaynaklı zaman tuzaklarının erteleme davranışı üzerinde iş kaynaklı zaman tuzaklarına oranla çok daha fazla etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Bu bilgiler değerlendirildiğinde; zaman tuzaklarının erteleme davranışına etki eden önemli bir faktör olduğu, özellikle de kişi kaynaklı zaman tuzaklarının erteleme davranışı üzerinde baskın bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu doğrultuda hem kişi kaynaklı zaman tuzakları kapsamında; hedeflerin belirsizliğinin, öz disiplin yokluğunun, erteleme ve oyalamanın, aşırı sosyal ilişkilerin; hem de iş kaynaklı zaman tuzakları kapsamında;

bürokrasinin, beklenmeyen ziyaretçilerin, gereksiz toplantıların, krizlerin, yetersiz iletişimin, gereksiz ve yoğun elektronik posta kullanımının erteleme davranışını arttırdığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla da paralellik göstermektedir (Genç ve Aydoğan, 2016; Kocabaş ve Erdem, 2003; Erdem, 1997). Bununla birlikte tamamlanması gereken bir görevin ertelenmesi durumunda ortaya çıkan erteleme davranışının özellikle ve ağırlıklı olarak kişi kaynaklı zaman tuzaklarından kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. Bir diğer ifadeyle çalışanlar hedeflerini belirleyemediklerinde, kendilerini disipline edemediklerinde, göreve başlamak yerine oyalandıklarında ve sosyal ilişkilere gereğinden fazla zaman ayırdıklarında erteleme davranışı daha fazla görülmektedir. Erteleme davranışı; algılanan stres, kötü sağlık ve daha yüksek kronik hastalık riski, yetersiz uyku, düşük öznel iyi oluş ve akademik görevlerde daha düşük performans gibi birtakım olumsuz sonuçlara yol açması (Hofer vd., 2012; Sirois 2015; Sirois vd., 2015; Steel vd., 2001; Tice ve Baumeister 1997; Vansteenkiste vd., 2009) nedeniyle üstesinden gelinmesi gereken önemli bir faktördür. Van Eerde (2003) ve Wolters vd. (2017) zaman yönetiminin erteleme oranının azaltılmasında yardımcı olduğunu göstermektedir. Bu durumda kaliteli işten ve kişilerarası ilişkilerden ödün vermeden, gün içinde etkin zaman geçirmek için ipuçları ve stratejilerden faydalanmak gerekmektedir. Zamanın etkin yönetilmesi için planlama ile öncelikleri belirleme, organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlayacak faaliyetlere odaklanma, yetki devri yapma, yetki ve sorumlulukları belirleme, kişisel ve mesleki gelişim zamanlarını çalışma programlarına dâhil etme gibi eylemler önerilmektedir (Farrell, 2017). Bu doğrultuda çalışanlara atölye çalışmaları ile sağlanan zaman yönetimi eğitimi de kısa ve uzun vadeli hedeflerin planlanması kapsamında zamanla kişinin kontrol algısının güçlendirilmesine yardımcı olacaktır (Azar, 2017).

Araştırmada erteleme davranışının çalışanların yaşına, iş deneyimi süresine ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Özellikle 21-30 yaş aralığındaki çalışanlarda erteleme davranışının daha yoğun olması erteleme üzerinde etkili olan içsel ve psikolojik faktörlerin ağırlıklı olarak nispeten bu daha genç yaş aralığını daha fazla etkileyebileceğini düşündürmektedir. Literatürde bu faktörler düşük benlik, kıskançlık, aşırı beklenti, düşük tolerans eşiği, obsesif mükemmeliyetçilik, sorumluluk üstlenme eksikliği, depresyon ve kaygı olduğu belirtilmektedir (Azimi vd., 2017; Steel, 2007). Benzer şekilde bekâr çalışanlarda evli çalışanlara kıyasla erteleme davranışının daha yoğun olması erteleme üzerinde etkili olan içsel ve psikolojik faktörlere bağlanabilir. Duruma evlilikle birlikte sorumluluk üstlenme perspektifinden yaklaşıldığında ise erteleme davranışının evli çalışanlarda daha az görüleceği sonucu doğabilmektedir. Bununla birlikte 1 yıldan az iş tecrübesine sahip çalışanların erteleme davranışının en az seviyede olması ve ilerleyen yıllarda dalgalanma göstererek artması yine yeni işe başlayan çalışanın sorumluluk duygusuyla kendini gösterme ve kanıtlama çabası içerisinde yüksek oranda görevleri zamanında yapma eğilimi içerisinde olması şeklinde değerlendirilebilmektedir. Benzer olarak Akyüz vd. (2015) de çalışanların çalışma süresinin (deneyim) artmasıyla, zaman tutumlarının daha olumluya gittiği ve daha az zaman tuzaklarına düştüğü sonucuna varmıştır.

Sonuç olarak, zaman tuzaklarından kaçınılması açısından işletmelerde zaman yönetiminin ve çalışanların zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesinin çalışanlar, işletmeler ve toplum için uzun vadeli faydalar sağlayacağı varsayılmaktadır. Bu bağlamda çalışanların doğru çalışma sürelerini bulmaları, süreli molalar vermeleri, ertelemeye yönelten ön yargılardan kurtulmaları, ertelemenin neden olduğu maliyetlerin farkına varmaları, dikkat dağıtıcı olması bakımından sosyal medya ile elektronik veri iletişimini ve sosyal ilişkileri ölçülü tutmaları büyük önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 72-77.
- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182.
- Akatay, A. (2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 281-300.
- Akhtar, S., & Malik, M. F. (2016). Effect of Boredom and Flexible Work Practices on the Relationship of WFC with Procrastination and Affective Commitment: Mediation of Non-Work-Related Presenteeism. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(4), 343-356.
- Akyüz, B., Ünal, Ö. F., Mete, M., & Doger, F. (2015). İnşaat Sektöründe Zaman Yönetimi: Irak'ın Kuzeyindeki Türk Şantiyeleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (21), 85-106.
- Azar, S. (2017). Time Management Behaviors Sanction Adoption of Flexible Work Arrangements. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 9(1), 12-24.
- Azimi, H., Ajalli, M., & Amari, M. (2017). Presentation of a Model for Survey of the Effective Factors on Procrastination of Employees in Organizations. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(6), 675-681.
- Bailey, C. (2017). *Productivity 5 Research-Based Strategies for Overcoming Procrastination*. Canada: Harvard Business Rewiev.
- Balkıs, M. (2006). *Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin, Düşünme Ve Karar Verme Tarzları İle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Üniversitesi.
- Barling, J., Cheung, D., & Kelloway, E. K. (1996). Time management and achievement striving interact to predict car sales performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 821-826.

- Charumathi, N., Anusha, V., & Josephin, J. (2013). Time Management Area: Human Resource. *IOSR Journal of Business and Management*, 42-45.
- Choi, J. N., & Moran, S. V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. *Journal of Social Psychology*, 149(2), 195-211.
- Christopher, A. W., Won, S., & Hussain, M. (2017). Examining the relations of time management and procrastination within a model of self-regulated learning. *Metacognition Learning*, 12, 381-399.
- 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), 245-264.
- Cirillo, F. (2006). *The Pomodoro Technique*. (Erişim: 07.03.2018), <http://baomee.info/pdf/technique/1.pdf>
- De Graaf, J. (2003). *Take Back Your Time: Fighting Overwork and Time Poverty in America*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Drucker, P. F. (1967). *The effective executive*. Oxford, UK: Butterworth-Heinemann.
- Erdem, R. (1997). *Zaman Yönetimi ve Hastane Üst Düzey Yöneticileri Açısından Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Farrell, M. (2017). Time Management, *Journal of Library Administration*, 57, 215-222.
- Ferrari, J. R. (2001). Procrastination and attention: Factor analysis of attention deficit, boredom, intelligence, self-esteem, and task delay frequencies. *Journal of Social Behavior & Personality*, 16, 185-196.
- Genç, E., & Aydoğan, E. (2016). İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı Ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Grund, A. & Fries, S. (2018). Understanding procrastination: A motivational approach. *Personality and Individual Differences*, 121, 120-130.
- Hafner, A., & Stock, A. (2010). Time management training and perceived control of time at work. *Journal of Psychology*, 144, 429-447.
- Hafner, A., Oberst, V., & Stock, A. (2014). Avoiding procrastination through time management: An experimental intervention study. *Educational Studies*, 40, 352-360.
- Hofer, M., Kuhnle, C., Kilian, B., & Fries, S. (2012). Cognitive ability and personality variables as predictors of school grades and test scores in adolescents. *Learning and Instruction*, 22, 368-375.
- Kachgal, M. M., Hansen, L. S., & Nutter, K. J. (2001). Academic procrastination prevention/intervention strategies and recommendations. *Journal of Developmental Education*, 25(1), 14-20.
- Kimmel, J. (2008). *How Do We Spend Our Time? Evidence from the American Time Use Survey*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Kirillov, A. V., Kabdullinova, T. D., Vinichenko, M. V., & Makushkin, S. A. (2015). Theory and Practice of Time-Management in Education. *Asian Social Science*, 11(19), 193-204.
- Kocabaş, İ., & Erdem, R. (2003). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları, *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 203-210.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82, 760-768.
- Mackenzie, A., & Nickerson, P. (2009). *The Time Trap*. USA: American Management Association.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-36.
- Menzies, H. (2005). *No Time: Stress and the Crisis of Modern Life*, Vancouver: Douglas & McIntyre.
- Nonis, S. A., Teng, J. K., & Ford, C. W. (2005). A crosscultural investigation of time management practices and job outcomes. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 409-428.
- Okada, E. M., & Hoch, S. J. (2004). Spending Time versus Spending Money, *Journal of Consumer Research*, 31, 313-23.
- Orlikowsky, W. J., & Yates, J. (2002). It's about time: Temporal structuring in organizations. *Organization Science*, 13(6), 684-700.
- Örücü, E., Tikici, M., & Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 9-31.
- Palmer, D. K., & Schoorman, F. (1999). Unpackaging the Multiple Aspects of Time in Polychronicity. *Journal of Managerial Psychology*, 14(3-4), 323-344.
- Pychy, T. A. (2013). *Solving the Procrastination Puzzle: A Concise Guide to Strategies for Change*. USA: Penguin Grup.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schouwenburg, H., C. (1992). Procrastinators and fear of failure: An exploration of reasons for procrastination. *European Journal of Personality*, 6, 225-236.
- Shih, S. S. (2017). Factors related to Taiwanese adolescents' academic procrastination, time management, and perfectionism. *The Journal of Educational Research*, 110(4), 415-424.

- Shu, S. B., & Gneezy, A. (2010). Procrastination of Enjoyable Experiences. *Journal of Marketing Research*, XLVII, 933-944.
- Silahtaroglu, F. (2004). *Akademisyenlerde Zaman Yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Sirois, F. M. (2015). Is procrastination a vulnerability factor for hypertension and cardiovascular disease? Testing an extension of the procrastination-health model. *Journal of Behavioral Medicine*, 38(3), 578-589.
- Sirois, F. M., Van Eerde, W., & Argiropoulou, M. I. (2015). Is procrastination related to sleep quality? Testing an application of the procrastination-health model. *Cogent Psychology*, 2(1), 1-11.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Steel, P., Brothen, T., & Wambach, C. (2001). Procrastination and personality, performance, and mood. *Personality and Individual Differences*, 30, 95-106.
- 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.
- Trueman, M., & Hartley, J. (1996). A comparison between the time-management skills and academic performance of mature and traditional-entry university students. *Higher Education*, 32(2), 199-215.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 372-389.
- Van Eerde, W. (2003). Procrastination at Work and Time Management Training. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 137(5), 421-434.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Len, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: The quality of motivation matters. *Journal of Educational Psychology*, 3, 671-688.
- Wanberg, C., Griffiths, R. F., & Gavin, M. B. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 75-95.
- Zampetakis, L. A., Bouranta, N., & Moustakis, V. S. (2010). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity*, 5, 23-32.