

İŞ ERTELEME: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN FARKLILIKLARIN ANALİZİ

Araştırma Makalesi / Research Article

Kaplan, M. (2018). İş Erteleme: Demografik Özellikler Açısından Farklılıkların Analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8 (2), 287-309.

Geliş Tarihi: 13.08.2018
Kabul Tarihi: 11.12.2018
E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. Metin KAPLAN
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
mkaplan@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8321-0262

ÖZ

İş erteleme, işleri yarına kadar erteleme, daha sonraya bırakma, ağırdan alma ve geciktirme anlamına gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, demografik özellikler açısından çalışanların iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada bağımsız değişken demografik özellikler, bağımlı değişken ise iş ertelemedir. Veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmış olup, anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş erteleme, ikinci bölümde ise demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan 218 iş gören oluşturmaktadır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için K-S testi uygulanmıştır. Veriler normal dağılım göstermediği için, parametrik olmayan testler; Mann-Whitney U” ve “Kruskall Wallis” testleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, çalışanların eğitim düzeyi değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, iş deneyimi ve konum değişkenleri açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Demografik Özellikler, İş Erteleme, Banka Çalışanları.

PROCRASTINATION: AN ANALYSIS OF THE DIFFERENCES IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

ABSTRACT

Procrastination refers to postponing or delaying things until tomorrow or later. The antecedents of procrastination in the literature can be listed as avoidance of duty, uncertainty, fear of failure, and low self-esteem. The aim of the study is to determine whether there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of demographic characteristics. In this study, the independent variable is demographic characteristics, on the other hand the dependent variable is procrastination. The survey has been used as a data collection method in the research. The sample of the study consists of 218 employees who work in the banks in Nevşehir. Non-parametric "Mann-Whitney U" and "Kruskall Wallis" tests were used because the data did not show normal distribution. According to the research findings, there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of education level. However, there is no significant difference among employees' procrastination behavior in terms of gender, marital status, age, work experience and position.

Keywords: Demographic Variables, Procrastination, Bank Employees.

1. GİRİŞ

Yönetim kavramının temelinde organizasyon kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması yatmaktadır. Organizasyonun taklit edilemeyen en önemli kaynaklarından olan insan kaynaklarından etkin bir şekilde yararlanmak, işletmelerin amaçlarına ulaşmasını ve dolayısıyla uzun vadede varlığını devam ettirmesine katkıda bulunacaktır. Daha kısa sürede daha fazla mal ve hizmet üreterek, zaman açısından verimliliği sağlayabilen işletmeler rakiplerine göre rekabet üstünlüğü sağlayabileceklerdir. Bu noktada zaman yönetimi önemli bir yönetsel konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş erteleme davranışının azaltılması yoluyla daha verimli çalışmak mümkün olabilir. Ancak, araştırmalar göstermektedir ki ülkelerin gelişmişlik düzeyi, toplumsal kültürleri ve bireysel özellikler gibi nedenlerden dolayı iş erteleme davranışları arasında farklılıklar olabilmektedir. Bu farklılıkların nedenlerinin ve farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını ortaya koymak, insan kaynakları yöneticileri açısından önemli veriler oluşturacağı düşüncesiyle, bu araştırmanın sorunsalı "banka çalışanlarının demografik özellikleri açısından iş erteleme davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?" şeklinde belirlenmiştir. Banka çalışanlarının örneklem olarak belirlenmesinde, bankacılık işlemlerinde teknolojik gelişmeler ve finansal işlemlerde zamanın ayrıcalıklı bir önem arz etmesi ve iş ertelemenin

bankalar için önemli sorunlara ve kayıplara yol açabileceği düşüncesi etkili olmuştur. Bu bağlamda araştırmanın amacı, banka çalışanları örnekleminde çalışanların demografik özellikleri açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını, farklılık var ise, bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını analiz etmektir. Araştırmacının Nevşehir ilinde yaşaması nedeniyle, araştırma Nevşehir il ve ilçelerindeki banka çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırma sonuçlarının sektör temsilcilerine ve banka yöneticilerine yararlı bilgiler sunacağı umulmaktadır.

2. İŞ ERTELEME

Latince kökenli procrastinate eyleminden türeyen erteleme davranışı, yarına kadar ertelemek, işleri daha sonraya bırakmak, ağırdan almak, geciktirmek anlamlarına gelmektedir. İş ertelemeyle ilgili literatürde birçok tanımla karşılaşmaktayız. Lay (1986), yapılacak olan bir işin başka bir zamanda yapmak olarak tanımlamıştır (Aktaran: Aksu, İra, Yalçınkaya ve Yurttaş, 2017: 2446).). Ferrari (1991) iş ertelemeyi gerekli zaman olmasına rağmen işlerin son ana ertelenmesi, zamanında alınması gereken kararların fırsat olmasına rağmen alınmaması olarak tanımlamıştır. Solomon ve Rothblum (1984) ise, iş görenlerin kişisel olarak sıkıntı hissedinceye kadar işlerini sebepsizce ertelemesi olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Gülebağlan, 2003: 4). Diğer bir tanıma göre iş erteleme, işleri yarına kadar erteleme, daha sonraya bırakma, ağırdan alma ve geciktirme anlamına gelmektedir (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmalarda öne çıkan tanımlamalarda erteleme davranışı, işleri rahatsızlık hissedene kadar mantıksızca sonraya bırakma eylemi ve gerekli amaçlara ulaşmanın ertelenmesi ve tamamlanması gereken işlerin mantıklı olmayan bir şekilde ileri atılması olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Akdemir, 2017: 389). Erteleme alışkanlığına sahip kişiler, başarısız olma korkuları konusunda yaşadıkları zorluklar yüzünden görevlerini yerine getirme sürecinde dışarıdan bir motivasyona ihtiyaç duymaktadır (Sadykova, 2016: 91).

Alan yazında eteleme davranışının öncülleri arasında; görevden kaçınma, belirsizlik, başarısızlık korkusu, düşük öz saygı gibi birçok değişkenin yanı sıra düşük öz yeterlilik de sayılmaktadır (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Balkıs (2007) iş erteleminin nedenlerini iş görenin zamanı verimli bir şekilde yönetebilme, önceliklerini belirleyebilme, planlı çalışma gibi alışkanlıklarının olmamasıyla ilişkilendirmektedir. Bunların yanında kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel faktörlerin etkisi, ekonomik ve hukuki nedenlerde söz konusudur. Diğer yandan Aktan (2016) iş erteleminin nedenlerini rahatsızlık duygusu, kapalı olumsuzlaştırma, algılanan yetersizlik, zaman yönetimi ve kişilik özellikleri şeklinde

sıralamıştır. Bu araştırmada iş erteleme davranışının öncüllerinden demografik özellikler analiz edilecektir.

3. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE İŞ ERTELEME

Literatürde demografik özellikler açısından iş erteleme davranışı arasındaki farklılıkları inceleyen araştırma sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Çakıcı (2003), Lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; öğrenim düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme ve genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine göre daha fazla akademik erteleme ve genel erteleme davranışı göstermektedir. Diğer bir değişken olan cinsiyet açısından lise öğrencilerinde akademik ve genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkek öğrencilerin akademik ve genel erteleme davranışı kız öğrencilerine göre daha fazla olduğunu saptamıştır. Üniversite öğrencilerinde ise cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme ve genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından genel erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Diğer yandan yaş değişkeni açısından genel erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin genel erteleme davranışları 30 yaşın altındaki öğretmenlerden daha düşük olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde öğretmenlerin mesleki yeterlilik algıları değişkenine göre genel erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin ve orta düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerin genel erteleme davranışı, düşük düzeyde mesleki yeterlilik algısına sahip öğretmenlerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin mesleki deneyimleri değişkenine göre de genel erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. 18 ve üstü mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin, 12-17 yıl arasında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin ve 6-11 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin genel erteleme davranışları 5 yıldan az mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin Branş değişkeni açısından genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemiştir. Sözel dersi, rehber, mesleki ders, sınıf öğretmenlerinin genel erteleme davranışı sayısal öğretmenlerinin genel erteleme davranışından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aydoğan (2008), üniversite sınavına hazırlan lise son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından

akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Erkek öğrencilerin akademik erteleme davranışları kız öğrencilerin akademik erteleme davranışlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun aksine öğrenim gördükleri alan değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Cömert (2009), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından ertelemecilik davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha fazla ertelemeci davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Diğer yandan okul yöneticilerinin brans, görev, kıdem, okul türü ve öğrenim düzeyi değişkenleri açısından ertelemecilik davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

Çetin (2009), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yüksek düzeyde akademik erteleme puanına sahip olduklarını gözlemlemiştir. Benzer şekilde başarı durumu değişkenini açısından akademik erteleme puanını arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Başarı düzeyi çok iyi olan öğrencilerin orta düzeyde başarılı olanlara göre daha düşük erteleme puanına sahip olduklarını gözlemlemiştir. Öğrenim görülen bölüm değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Aile ve Tüketici Bilimi Eğitimi bölümü öğrencilerinin Endüstriyel Teknoloji Eğitimi öğrencilerine göre akademik erteleme puanına sahip olduklarını saptamıştır. Akabinde öğrencilerin ikamet durumu değişkeni açısından akademik erteleme puanı arasında anlamlı bir farkın olduğunu tespit etmiştir. Yurtta kalan öğrencilerin evde arkadaşlarıyla ve evde ailesiyle kalanlara göre akademik erteleme puanlarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Diğer yandan devam ettikleri sınıf kademesi değişkeni açısından akademik erteleme puanı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yiğit ve Dilmaç (2011), ortaöğretim kurumunda öğrenim gören öğrencilerde yapmış olduğu bir araştırmada; yaş değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. 15 yaşında olan öğrencilerin akademik erteleme puan ortalamaları 18 yaşındaki öğrencilerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde ortaöğretim kurumu türü değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Genel lisede öğrenim gören öğrencilerin akademik erteleme puan ortalamaları meslek lisesinde öğrenim gören öğrencilerinin akademik erteleme puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baba eğitim durumu değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Babaların eğitim durumuna göre ilköğretim mezunu olan babaların akademik erteleme puan ortalamalarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan cinsiyet, sınıf ve anne eğitim değişkenleri açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Çelikkaleli ve Akbay (2013), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Erkeklerin kızlardan daha fazla akademik erteleme davranışı sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde mezun oldukları lise türü değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu da ortaya koymuşlardır. Anadolu- Fen Lisesinden mezun olan öğrencilerin Genel Liseden mezun olan öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdikleri gözlemlenmiştir. Bununla birlikte sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. İkinci sınıf öğrencilerinin akademik erteleme puanlarının birinci ikinci ve dördüncü sınıf öğrencilerin ortalamasından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Çelik (2014), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Erkeklerin akademik erteleme puanlarının kızların puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda sınıf düzeyleri değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. 3. Sınıfa devam eden öğrencilerin akademik erteleme puanları 2.sınıfa devam eden öğrencilerin puanlarından yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde akademik başarı puanı değişkenine göre de anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar 4'lük sistemde akademik ortalaması 1.01-2.00 arasında olan öğrencilerin akademik erteleme puanları akademik erteleme ortalaması 2.01-3.00 ve 3.01-4.00 arasında olanlardan; akademik ortalaması 2.01-3.00 arasında olan öğrencilerin akademik erteleme puanları akademik ortalaması 3.01-4.00 arasında olanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan öğrenim görülen fakülte değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Çeri ve diğerleri (2015), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada; fakülte türü değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Farklılık durumları incelendiğinde eğitim ve mühendislik fakültesi öğrencilerin akademik erteleme düzeylerinin fen edebiyat ve güzel sanatlar fakültesinde okuyan öğrencilere göre akademik erteleme düzeylerinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Aynı şekilde sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

1.sınıf öğrencilerinin sırasıyla dördüncü sınıfa, ikinci sınıfa ve üçüncü sınıfa devam eden öğrencilerin ortalama akademik erteleme puanlarından daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte öğrencilerin genel akademik not ortalamaları değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya koymuştur. Öğrencilerin genel not ortalaması arttıkça akademik erteleme düzeylerinin azaldığı saptanmıştır. Öte yandan cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır.

Yıldırım (2015), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada; fakülte değişkeni açısından akademik erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bölümler ve İlahiyat Fakültesi öğrencilerine göre daha fazla akademik erteleme yaptıkları gözlenmiştir. Fen Edebiyat Fakültesi öğrencileri, Mühendislik Fakültesi ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerine göre daha az akademik erteleme yaparken, İktisadi ve İdari Bilimler ile İlahiyat Fakültesi öğrencileri, Mühendislik, Ziraat Fakülteleri ile Sağlık Meslek Yüksek Okulu ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu öğrencilerine göre daha düşük düzeyde akademik erteleme eğilimine sahip oldukları tespit edilmiştir. Diğer yandan cinsiyet, sınıf düzeyi ve akademik başarı değişkenleri açısından akademik erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Arıkan (2016), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet ve başarı ortalaması değişkenleri açısından akademik erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Diğer yandan öğrencilerin sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Birinci sınıf öğrencilerinin akademik erteleme eğilimlerinin en yüksek olduğu bunu ikinci sınıfların takip ettiği, en düşük akademik erteleme eğiliminin dördüncü sınıf öğrencilerinin olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm değişkeni açısından akademik erteleme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin en fazla akademik erteleme eğilimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Aksoy (2017), bir kamu kurumunda yapmış olduğu araştırmada; katılımcıların eğitim düzeyi açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Diğer yandan çalışanların günlük işleri zamanında yapma durumu değişkenine göre iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Günlük işlerini zamanında yapamayanlarının günlük işleri zamanında yaparlara göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiğini tespit etmiştir. Günlük çalışma saati değişkenine göre iş erteleme davranışı aralarında da anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma saati arttıkça iş

erteleme davranışının da arttığını ancak on saat ve üstü çalışma saatinde iş erteleme davranışının tekrar azaldığını tespit etmiştir. İş yeri statüsü (memur, yönetici, antrenör), iş yerine ulaşım şekli, kıdem, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre çalışanların iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı da araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; cinsiyet değişkeni açısından genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Genel erteleme eğilimleri erkelerde kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde medeni durum değişkeni açısından da genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Genel erteleme eğiliminin evlilerde, bekârlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte mesleki kıdem değişkeni açısından da genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Mesleki kıdem değişkeninin alt kategorileri 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 genel erteleme eğilimi gösterdiklerini tespit etmiştir. Diğer bir değişken olan yaş değişkeni açısından genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. 25 ve altı yaşa sahip katılımcılarının diğer yaş gruplarına göre daha fazla genel erteleme eğilimi gösterdikleri; benzer şekilde 26-35 yaş grubundakilerin de 56 yaş ve üzeri katılımcılarından daha fazla genel erteleme eğilimi davranışına sahip oldukları belirlenmiştir. Buna karşın katılımcıların eğitim durumu ve çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre genel erteleme davranışına olan eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Gürültü ve Deniz (2017), farklı okullarda öğrenim gören lise öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmalarında; cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha ertelemeci bir davranış sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda okul türü değişkenine göre akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anadolu lisesinde okuyan öğrencilerin, diğer okullarda okuyan öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiğini saptamıştır. Diğer değişken olan sınıf düzeyi değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 12. Sınıf öğrencilerinin akademik erteleme davranışının en yüksek olduğunu bunu 11. Ve 10. Sınıfların takip ettiğini en düşük akademik erteleme davranışının 9.sınıflarda olduğu tespit edilmiştir.

Şirin ve Duman (2018), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre hem akademik erteleme hem de genel erteleme ortalamalarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi başlığı altında anket formunun oluşturulması, örneklem ve veri analiz yöntemleri ele alınmaktadır.

4.1. Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi ve çalışmakta olduğu konum gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların iş erteleme düzeylerini belirlemek amacıyla tek boyut ve 16 ifadeden oluşan Tuckman (1991) ölçeğini kullanılmıştır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=*Kesinlikle Katılmıyorum*, 2=*Katılmıyorum*, 3=*Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum*, 4=*Katılıyorum*, 5=*Kesinlikle Katılıyorum*). Cronbach Alpha Katsayısı, 0.785'dir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni demografik özellikler, bağımlı değişkeni ise iş ertelemesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle (Çakıcı, 2003; Gülebağlan, 2003; Aydoğan, 2008; Cömert, 2009; Çetin, 2009; Yiğit ve Dilmaç, 2011; Çelikkaleli ve Akbay, 2013; Çelik, 2014; Çeri ve Diğerleri, 2015; Yıldırım, 2015; Arıkan, 2016; Aksoy, 2017; Baltacı, 2017; Gürültü ve Deniz, 2017; Şirin ve Duman, 2018) aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: Cinsiyet değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Medeni durum değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Yaş değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Eğitim durumu değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: İş deneyimi değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Çalışılan konum değişkeni açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Nevşehir il ve ilçelerinde çalışan banka çalışanları oluşturmaktadır. Nevşehir il ve ilçelerinde toplam 42 adet banka şubesi bulunmaktadır. Anket uygulamasını kabul eden banka şubesinin yöneticileriyle yapılan görüşmeler neticesinde toplam çalışan personel sayısının 280 olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı anketin uygulanmasında tam sayım yöntemi esas alınmıştır. Örneklem çerçevesindeki tüm personele anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 218'dir. Değerlendirmeye dâhil edilmeyen anket bulunmamaktadır. Anketlerin geri dönüş oranı % 78'dir. Bu oran bu tür araştırmalar için bilimsel olarak kabul edilebilir bir orandır.

4.4. Verilerin Analizi

Veriler SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla; öncelikle parametrik mi yoksa parametrik olmayan testlerin kullanılacağına karar vermek için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. K-S testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Kolmogorov-Smirnov Testi Sonucu

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		topişerteleme
N		218
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,4024
	Std. Deviation	,66647
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		1,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004

Tablo 1'de görüldüğü üzere anlamlılık katsayısı $p = 0,004 < 0,05$ olduğundan verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden bağımsız değişkenler (demografik özellikler) açısından çalışanların iş erteleme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik olmayan "Mann-Whitney U" ve "Kruskal Wallis" testleri uygulanmıştır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2: Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	154	70,6	Evli	160	73,4
Kadın	64	29,4	Bekâr	58	26,6
Yaş			Eğitim Düzeyi		
25 yaş ve aşağısı	32	14,7	Lise	34	15,6
26-35 yaş arası	105	48,2	Meslek Yüksekokulu	47	21,6
36-45 yaş arası	50	22,9	Fakülte ve Dengi Okul	137	62,8
46 ve üzeri	31	14,2			
İş Deneyimi			Çalışmakta Olduğunuz Konum		
5 yıl ve daha az	91	41,7	Gişe Görevlisi	42	19,3
6-10 yıl	86	39,4	Satış ve Müşteri Temsilcisi	84	38,5
11 yıldan fazla	41	18,8	Servis Yetkilisi	30	13,8
			Operasyon Yetkilisi	31	14,2
			Uzman ve Uzman Yardımcıları	31	14,2

n= 218

Tablo 2'deki çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %70,6'sının erkek, %29,4'ünün kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında %73,4'ünün evli, %26,6'sının bekâr olduğu; yaş aralığı dağılımı açısından incelendiğinde ise; %14,7'inin 25 yaş ve aşağısı, %48,2'inin 26-35 yaş arası, %22,9'unun 36-45 yaş arası, %14,2'sinin ise 46 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Anketi cevaplayan çalışanların %15,6'sının lise, %21,6'sının meslek yüksekokulu, %62,8'inin fakülte ve dengi okul eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların söz konusu bankalardaki çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde %41,7'sinin 5 yıl ve daha az, %39,4'ünün 6-10 yıl arası, %18,8'inin ise 11 yıldan fazla süre ile çalışıldığı görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların çalışmakta olduğu konum açısından değerlendirme yapıldığında %19,3'ünün gişe görevlisi, %38,5'inin satış ve müşteri temsilcisi, %13,8'inin servis yetkilisi, %14,2'sinin operasyon yetkilisi, %14,2'sinin uzman ve uzman yardımcısı konumunda çalıştığı görülmüştür.

5.2. Farklılık Analizi Sonuçları

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum bağımsız değişkenleri açısından iş erteleme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 3: İş Erteleme Konusundaki Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Sonuçları

İŞ ERTELEME	Mann-Whitney U					
	Cinsiyet	Sıra Numaralı Ortalamaları	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
İş Erteleme	Erkek	109,25	4889,000	16824,000	-0,092	0,927
	Kadın	110,11				

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından iş erteleme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,927 > 0,05$). Bu sonuca göre, H1 desteklenmemiştir.

Tablo 4: İş Erteleme Konusundaki Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Sonuçları

İŞ ERTELEME	Mann-Whitney U					
	Medeni Durum	Sıra Numaralı Ortalamaları	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
İş Erteleme	Evli	107,60	4336,000	17216,000	-0,739	0,460
	Bekar	114,74				

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde, çalışanların medeni durum değişkeni açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur ($p=0,460 > 0,05$). Bu bulgudan hareketle H2 desteklenmemiştir.

Tablo 5: İş Erteleme Konusundaki Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İŞ ERTELEME	25 yaş ve aşağısı	26-35 yaş arası	36-45 yaş arası	46 ve üzeri	Kruskal Wallis		
	Sıra Numaraları	Sıra Numaraları	Sıra Numaraları	Sıra Numaraları	X ²	s.d	P
İş Erteleme	114,66	108,58	106,73	111,77	,374	3	0,946

Tablo 5'deki veriler incelendiğinde, çalışanların yaş değişkeni açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur ($p= 0,946 > 0,05$). Bu bulgudan hareketle H3 desteklenmemiştir.

Tablo 6: İş Erteleme Konusundaki Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İŞ ERTELEME	Lise	Meslek Yüksek Okulu	Fakülte ve Dengi Okul	Kruskal Wallis		
	Sıra Numaraları Ortalamaları			X ²	s.d	P
İş Erteleme	123,41	139,91	95,61	19,251	2	0,000

Tablo 6'daki verilere göre, eğitim düzeyi değişkeni açısından iş erteleme arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. ($p=0,000 < 0,05$). Bu sonuca göre H4 desteklenmiştir. Sıra numaraları ortalamaları incelendiğinde; meslek yüksekokulu mezunlarının en fazla iş erteleme davranışı gösterdiği, ikinci sırada lise mezunları, son sırada ise en düşük ortalama ile fakülte ve dengi okul mezunlarının en az iş erteleme davranışı gösterdikleri araştırma bulgularından anlaşılmaktadır.

Tablo 7: İş Erteleme Konusundaki İş Deneyimi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

İŞ ERTELEME	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	11 yıldan fazla	Kruskal Wallis		
	Sıra Numaraları Ortalamaları			X ²	s.d	P
İş Erteleme	114,21	102,83	113,04	1,600	2	0,449

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde, çalışanların iş deneyimi değişkeni açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur ($p=0,449 > 0,05$). Bu bulgudan hareketle H5 desteklenmemiştir.

Tablo 8: İş Erteleme Konusundaki Çalışmakta Olduğu Konum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sonuçları

İŞ ERTELEME	Gişe görevlisi	Satış ve müşteri temsilcisi	Servis yetkilisi	Operasyon yetkilisi	Uzman ve uzman yardımcısı	Kruskal Wallis Testi		
						Sıra Numaraları Ortalamaları	X ²	s.d
İş Erteleme	116,81	119,00	99,10	83,26	110,16	8,667	4	0,070

Tablo 8’deki verilere göre, çalışılan konum değişkeni açısından iş erteleme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,070 > 0,05$). Bu sonuca göre H₀ desteklenmemiştir.

6. SONUÇ

Bu çalışmada Nevşehir ilindeki banka çalışanları örnekleminde çalışanların demografi özellikleri açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı anket tekniği ile oluşturulan veri setinden hareketle analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların eğitim düzeyleri açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre meslek yüksekokulu mezunlarının en yüksek düzeyde iş erteleme davranışı gösterdikleri buna karşın fakülte ve dengi yüksekokul mezunlarının ise en az düzeyde iş erteleme davranışı gösterdikleri ortaya konulmuştur. Meslek yüksekokulu mezunlarının en yüksek düzeyde iş erteleme davranışı sergilemesi, meslek yüksekokulu mezunlarının gelecekle ilgili bazı kaygılarının olması ve ülkemizdeki ara elemanlarının istihdam olanaklarının çok yüksek olmaması ile açıklanabilir. Literatürde yapılan araştırmalarda; Çakıcı (2003), lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine göre iş erteleme ortalamalarının daha yüksek olduğunu; Cömert (2009), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, öğrenim düzeyi açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; Aksoy (2017), bir kamu kurumunda yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların eğitim düzeyi açısından iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ve Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada eğitim düzeyi açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın bulguları eğitim düzeyi değişkeni açısından Çakıcı (2003)’nın araştırma bulguları ile kısmen benzerlik gösterirken, Cömert (2009), Aksoy (2017) ve Baltacı (2017) araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Literatürde, akıcı (2003), lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; lise öğrencileri açısından erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiğini, ancak üniversite öğrencileri açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; Aydoğan (2008), üniversite sınavına hazırlanan lise son sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, erkek öğrencilerin akademik erteleme davranışının kız öğrencilere göre daha fazla olduğunu; Cömert (2009) ve Aksoy (2017) okul yöneticileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha fazla iş erteleme davranışı gösterdiğini; etin (2009), eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiğini; Yiğit ve Dilmaç (2011), ortaöğretim kurumunda öğrenim gören öğrencilerde ve eri ve diğerleri (2015), Yıldırım (2015) ve Arıkan (2016)'ın üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet değişkeni açısından akademik erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını; elikkaleli ve Akbay (2013), elik (2014) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla akademik erteleme davranışı gösterdiğini, Aksoy (2017), bir kamu kurumunda yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, Gürültü ve Deniz (2017), farklı okullarda öğrenim gören lise öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmalarında, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha ertelemeci bir davranış sergilediklerini; şirin ve Duman (2018), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre hem akademik erteleme hem de genel erteleme ortalamalarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırma sonuçları cinsiyet değişkeni açısından akıcı (2003) araştırma sonuçları ile kısmen, Gülebağlan (2003), Yiğit ve Dilmaç (2011), eri ve diğerleri (2015), Yıldırım (2015), Arıkan (2016), Aksoy (2017)'un araştırma bulguları ile benzerlik gösterirken; akıcı (2003) araştırma sonuçları ile kısmen, Aydoğan (2008), Cömert (2009), Aksoy (2017), etin (2009), elikkaleli ve Akbay (2013), elik (2014), Gürültü ve Deniz (2017) ve şirin ve Duman (2018) araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Bu araştırmada medeni durum açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Literatürde; Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış

olduğu araştırmada, genel erteleme eğiliminin evlilerde, bekarlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırma sonuçları Baltacı (2017) araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Yaş değişkeni açısından da iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bu araştırma sonuçları arasında yer almaktadır. Literatürde; Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, Yiğit ve Dilmaç (2011), ortaöğretim kurumunda öğrenim gören öğrencilerde ve Baltacı (2017), okul yöneticileri üzerinde yapmış oldukları araştırmalarda; yaş değişkeni açısından iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda bu araştırma sonucu Gülebağlan (2003), Yiğit ve Dilmaç (2011) ve Baltacı (2017) araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

İş deneyimi açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Gülebağlan (2003), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada mesleki deneyim açısından genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırma sonucu iş deneyimi değişkeni açısından Gülebağlan (2003) araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Bu araştırmanın diğer bir bulgusu ise çalışılan konum açısından banka çalışanlarının iş erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık olmadığıdır.

Bu araştırmanın sonuçlarının literatürdeki araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermesi, araştırmaların farklı dönemlerde, farklı sektörlerde ve farklı kültürlerde yapılmış olmasının kaynaklanabilir. Araştırma sonuçlarından hareketle etkinlik ve verimliliğin sağlanabilmesi için yöneticilerin ve çalışanların zaman yönetimi ve farklılıkların yönetimi konusunda eğitimlere tabi tutulması önerilebilir.

Bu araştırma, Nevşehir ilindeki banka çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Bu araştırma sonuçları diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerle geçerli olup olmadığı söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda elde edilen bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilir. Gelecekte bu tür çalışmaların farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerde yapılması faydalı olabilir. Ayrıca iş erteleme davranışını etkileyen diğer öncüller veya iş erteleme sonuçları araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, A. Ira, N., Yalçinkaya, M. ve Yurtaş, A. (2017). Öğretim Elemanlarının İş Erteleme Davranış Düzeyleri ile A-Tipi Kişilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (5), 2446-2458.
- Aksoy, H. (2017). *Kamu Kurumlarında Erteleme Davranışı: Bir Kamu Kurumunda Örnek Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T. C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arıkan E. H. (2016). *Öğretmen Adaylarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri İle Akademik Erteleme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Aktan, S. (2016). *Gençlerde Erteleme, Kişilik Özellikleri ve Duygu Düzenleme Güçlükleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Aydoğan, D. (2008) *Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı ve Öz- Yeterlilik İle Açıklanabilirliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balkıs, M. (2007). Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin Karar Verme Stilleri İle İlişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21 (1), 67-83.
- Baltacı, A. (2017). Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 3 (1), 56-80.
- Cömert M (2009) *Okul Yöneticilerinin Ertelemecilik Davranışları, İş Yükleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Algıları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Çakıcı, Ç. D. (2003). *Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, B. Ç. (2014). *Akademik Ertelemenin Bazı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Açıklanması ve Gerçeklik Terapisine Dayalı Akademik Erteleme ile Başa Çıkma Eğitim Programının Etkiliğinin Sınanması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Çelikkaleli Ö, Akbay, E. S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışı, Genel Yetkinlik İnancı ve Sorumluluklarının İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 237-254.
- Çeri K. B., Çavuşoğlu, C. ve Güral, M. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Erteleme Düzeylerinin İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 34, 385-394.

- Çetin, Ş. (2009). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 1-7.
- Gülebağlan, C. (2003). *Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin, Mesleki Yeterlilik Alguları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürtültü E. ve Deniz, L. (2017). Lise Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışları ve Sosyal Medya Kullanımları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14 (1), 772-788.
- Karacaoğlu, K. ve Kaplan, A. (2013) İş Erteleme (Procrastination) İle Öncüllerinden Biri Olan Öz Yeterlilik İlişkisi: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma, 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Özkan, G, Akdemir, B. (2017). Örgütsel Sinizmin Çalışanlarda Erteleme Davranışına Etkisinde Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Social Sciences Studies Journal*, 3 (8), 387-402.
- Sadykova G. (2016). İş Rolü Belirsizliğinin İşyerindeki Erteleme Alışkanlığı (Prokrastinasyon) Üzerine Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 87-112.
- Şirin, E. K, ve Duman, S. (2018). Cinsiyete Göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışı: Genel Erteleme ve Akademik Özyeterliliğin Rolü. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-10.
- Tuckman, B. W. (1991). The Development and Concurrent Validity of the Procrastination Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 473-480.
- Yıldırım, S. (2015). *Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarı, Akademik Erteleme, Kopya Çekme ve Devamsızlık Durumlarının Yordayıcısı Olarak Sosyal Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Yiğit, R. ve Dilmaç, B. (2011). Ortaöğretimde Öğrencilerinin Sahip Oldukları İnsani Değerler İle Akademik Erteleme Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 159-178.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

Procrastination refers to postponing or delaying things until tomorrow or later. The antecedents of procrastination in the literature can be listed as avoidance of duty, uncertainty, fear of failure, and low self-esteem (Karacaoğlu and Kaplan, 2013: 339). The aim of the study is to determine whether there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of demographic characteristics. The sample of the study consists of 218 employees who work in the banks in Nevşehir.

In this study, the independent variable is demographic characteristics, on the other hand the dependent variable is procrastination. Considering the study results, (Çakıcı, 2003; Gülebağlan, 2003; Aydoğan, 2008; Cömert, 2009; Çetin, 2009; Yiğit ve Dilmaç, 2011; Çelikkaleli ve Akbay, 2013; Çelik, 2014; Çeri ve Diğerleri, 2015; Yıldırım, 2015; Arıkan, 2016; Aksoy, 2017; Baltacı, 2017; Gürültü ve Deniz, 2017; Şirin ve Duman, 2018) the hypotheses are as follows:

H1: There is a significant difference between procrastination levels and gender.

H2: There is a significant difference between procrastination levels and marital status.

H3: There is a significant difference between procrastination levels and age.

H4: There is a significant difference between procrastination levels and education level.

H5: There is a significant difference between procrastination levels and work experience.

H6: There is a significant difference between procrastination levels and position.

Methodology

Measures

The survey has been used as a data collection method in the research.

The procrastination scale was developed by Tuckman (1991) and covers unidimensional and 16 items. 5 point likert scale has been used (*1=strongly disagree, 5=strongly agree*). Cronbach's Alpha Coefficient: 0,785. There is no removed proposal as we couldn't find a proposal whose reliability is highly low.

In the second part of survey, there are questions related with demographic characteristics.

Sampling

The sample of the study consists of 218 employees who work in the banks in Nevşehir.

Findings

The demographic characteristics of the employees evaluated in the context of the research are given in Table 1.

Table 1: The Demographic Characteristics of the Employees Participating in the Survey

Characteristics	f	%	Characteristics	f	%
Gender			Marital Status		
Male	154	70,6	Married	160	73,4
Female	64	29,4	Single	58	26,6
Age			Education Level		
25 and younger	32	14,7	High School	34	15,6
26-35 age range	105	48,2	Vocational School	47	21,6
36-45 age range	50	22,9	Bachelor's Degree	137	62,8
46 and more	31	14,2			
Work Experience			Position		
5 years and less	91	41,7	Counter Staff	42	19,3
6-10 years range	86	39,4	Customer Representative	84	38,5
11 years and over	41	18,8	Service Representative	30	13,8
			Operataion Representative	31	14,2
			Expert and Vice Expert	31	14,2

n= 218

The study results covering demographic characteristics of employees are shown in Table 2; 70,6% of the participants are male, 29,4% of the participants are female. In terms of marital status 73,4% are married and 26,6% are single. The age range of the employees are 14,7% are 25 age and younger; 48,2% are in the range of 26-35; 22,9% are in the range of 36-45 and 14,2% are in the range of 46 and more. The education levels of the employees who participated in the survey are stated in the following figures: 15,6% high school, 21,6% vocational school and 62,8% bachelor's degree. When we analyze the work experience of employees; 41,7% 5 years and less, 39,4% 6-10 years and 18,8% 11 years and over. When we analyze the results of the research giving information about the positions of the employees, we observe that 19,3% of the employees are counter staff, 38,5% of the employees are customer representative, 13,8% of the employees are service representative, 14,2% operation representative and 14,2% of the

employees are expert and vice expert. The result of Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) is given in the following table.

Table 2: The Result of Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		topişerteleme
N		218
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,4024
	Std. Deviation	,66647
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		1,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004

As shown in Table 2, since significance coefficient was $p=0,004<0,05$, it was determined that the data did not show normal distribution. Non-parametric "Mann-Whitney U" and "Kruskall Wallis" tests were used because the data did not show normal distribution.

The "Mann-Whitney U" test has been used to reveal if there is a meaningful difference among procrastination in terms of following variables such as gender and marital status.

Table 3: The Results of "Mann-Whitney U" Test in terms of Gender Concerning the Procrastination

Procrastination	Mann-Whitney U					
	Gender	Mean Rank	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Procrastination	Male	109,25	4889,000	16824,000	-0,092	0,927
	Female	110,11				

As it is seen in Table 3, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of gender ($p=0,927>0,05$). According to the result, H1 was not supported.

Table 4: The Results of “Mann-Whitney U” Test in terms of Marital Status Concerning the Procrastination

Procrastination	Mann-Whitney U					
	Marital Status	Mean Rank	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Procrastination	Married	107,60	4336,000	17216,000	-0,739	0,460
	Single	114,74				

As it is seen in Table 4, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of marital status ($p=0,460>0,05$). According to the result, H2 was not supported.

The “Kruskal Wallis” test has been used to reveal if there is a meaningful difference among procrastination in terms of following variables such as age, education level, position and work experience.

Table 5: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Age Concerning the Procrastination

Procrastination	25 and younger	26-35 age range	36-45 age range	46 and over	Kruskal Wallis		
	Mean Rank				X ²	d.f	P
Procrastination	114,66	108,58	106,73	111,77	0,374	3	0,946

As shown in Table 5, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of gender ($p=0,946>0,05$). According to the result, H3 was not supported.

Table 6: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Education Level Concerning the Procrastination

Procrastination	High School	Vocational School	Bachelor’s Degree	Kruskal Wallis		
	Mean Rank			X ²	d. f.	P
Procrastination	123,41	139,91	95,61	19,251	2	0,000

According to Table 6, there is a significant difference between level of education and procrastination ($p=0,000<0,05$). According to this result, H4 was supported. Considering mean ranks; vocational school graduates showed highest procrastination. High school graduates and bachelor's degree follow vocational school graduates.

Table 7: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Work Experience Concerning the Procrastination

Procrastination	5 years and less	6-10 years range	11 years and more	Kruskal Wallis		
	Mean Rank			X ²	d. f.	P
Procrastination	114,21	102,83	113,04	1,600	2	0,449

As it is seen in Table 7, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of work experience ($p=0,449 > 0,05$). According to the result, H5 was not supported.

Table 8: The Results of “Kruskal Wallis” Test in terms of Position Concerning the Procrastination

Procrastination	Counter Staff	Customer Representative	Service Representative	Operation Representative	Expert and Vice Expert	Kruskal Wallis		
	Mean Rank					X ²	d. f.	P
Procrastination	116,81	119,00	99,10	83,26	110,16	8,667	4	0,070

As it is seen in Table 8, there is no statistically significant difference among procrastination levels in terms of position ($p=0,070 > 0,05$). According to the result, H6 was not supported.

In this study, the differences among the levels of the procrastination in terms of demographic characteristics of banks employees in Nevsehir are analyzed by means of the survey method composed data. According to the research findings, there is a significant difference among employees' procrastination behavior in terms of education level. However, there is no significant difference among employees' procrastination behavior in terms of gender, marital status, age, work experience and position.