



ARAŞTIRMA MAKALESİ

**Çalışanların Kontrol Odağı ve İşyerinde Erteleme (Prokrastinasyon) Davranışları  
Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması**

Öğr. Gör. Dr. Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU, Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Mersin, e-posta:  
[huseyinciceklioglu@gmail.com](mailto:huseyinciceklioglu@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3922-6755>

**Öz**

Örgütlerde çalışan bireylerin sahip oldukları kontrol odağı türleri sosyal öğrenmeye yönelik kurdukları ilişkilerin şekillenmesinde etkili olmaktadır. Söz konusu sosyal öğrenme ilişkisinin bireyler üzerindeki en önemli etkilerinden bir tanesi de işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışıdır. Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların kontrol odağı türleri ve sosyo-demografik özellikleri ile işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu amaçla Mersin ilinde faaliyet gösteren iki gıda üretim tesisinde görev yapan 236 çalışandan veri toplanmıştır. Anketler sonucu toplanan veriler SPSS programında faktör analizi başta olmak üzere çeşitli analizlere tabii tutulmuştur. Elde edilen araştırma bulgularına göre bireylerin sahip olduğu kontrol odağı türü ile işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı arasında ilişki tespit edilmiştir. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı sergileme noktasında daha eğilimli oldukları gözlemlenmiştir. Bununla birlikte yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe gibi sosyo-demografik özellikler açısından da anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kontrol Odağı, İşyerinde Erteleme Davranışı, Prokrastinasyon.

**Makale Gönderme Tarihi:** 09.08.2023

**Makale Kabul Tarihi:** 05.10.2023

**Önerilen Atıf:**

Çiçeklioğlu, H. (2023). Çalışanların Kontrol Odağı ve İşyerinde Erteleme (Prokrastinasyon) Davranışları Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(10): 1348-1366.



**Journal of Social, Humanities and  
Administrative Sciences**

2023, 6(10): 1348-1366. DOI:[10.26677/TR1010.2023.1318](https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1318)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: [www.sobibder.org](http://www.sobibder.org)



RESEARCH PAPER

**The Relationship Between Employee's Locus of Control and Procrastination  
Behaviors in The Workplace: A Field Research**

Dr. Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU, Mersin University, Faculty of Tourism, Mersin, e-mail:  
[huseyinciceklioglu@gmail.com](mailto:huseyinciceklioglu@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3922-6755>

**Abstract**

The types of locus of control that individuals working in organizations have are effective in shaping the relationships they have established for social learning. One of the most important effects of this social learning relationship on individuals is procrastination at work. The main purpose of this research is to determine whether there is a significant difference between the types of locus of control and socio-demographic characteristics of the employees and their procrastination behaviors in the workplace. For this purpose, data were collected from 236 employees working in two food production facilities operating in Mersin. The data collected as a result of the questionnaires were subjected to various analyzes, primarily factor analysis, in the SPSS program. According to the research findings, a relationship was determined between the type of locus of control that individuals have and procrastination at work. It has been observed that individuals with an external locus of control are more inclined to exhibit procrastination behavior in the workplace. In addition, significant differences were determined in terms of socio-demographic characteristics such as age, gender, marital status, educational status, and professional experience.

**Keywords:** Locus of Control, Procrastination Behavior at Work, Procrastination.

**Received:** 09.08.2023

**Accepted:** 05.10.2023

**Suggested Citation:**

Çiçeklioğlu, H. (2023). The Relationship Between Employee's Locus of Control and Procrastination Behaviors in The Workplace: A Field Research, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(10): 1348-1366.

## GİRİŞ

Küreselleşmenin etkilerini açık bir şekilde göstermesi, tüketici istek ve beklentilerinde meydana gelen ani değişimler ve hem yerel hem de uluslararası bazda ekonominin örgütler üzerindeki etkileri rekabetin şiddetinin giderek artmasına neden olmuştur. Teknolojik yenilikler, elektronik sistemler ve veri tabanları, üstün yönetim sistemlerinin varlığı örgütlerin başarısı adına adeta bir zorunluluk olmasına karşın, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlayan başlıca unsur mevcut insan kaynağının niteliğidir. Örgütlerin her şeyin önünde tuttıkları etkinlik ve verimliliğin sağlanması durumu, sahip olunan maddi kaynakların niceliğinden ziyade optimum seviyelerde örgütte istihdam edilen insan kaynağının niteliğidir. Endüstriyel toplumlarda bugün finansal yapı, makine-teçhizat, teknolojik imkân, fırsatlar ve yenilikler bakımından birbirlerine oldukça yakın olan örgütlerin sürdürülebilir rekabetçi avantajı sağlamaları adına en önemli unsur insan kaynağı olup, artık örgütler insan kaynaklarını sırtlarına yüklenen ek bir maliyet unsuru olarak görmeyip aksine geliştirilmesi ve üzerinde önemle durulması gerekli stratejik bir unsur olarak değerlendirmektedir. İnsan kaynağının stratejik bir unsur olarak değerlendirilmesindeki en önemli husus ise dinamik bir özellik gösteren günümüz iş dünyasında örgütlerin arzu ettikleri başarıya ancak çalışanların biçimsel rol davranışları ya da görev tanımlarının ötesinde, gönüllü bir şekilde örgütsel etkinliklere katkıda bulunmaları, takım arkadaşlarına yardım etmeleri ya da ekstra çaba sergilemeleri ile ulaşılabilecek olmasıdır.

Canlı bir organizma özelliği gösteren örgütlerde çalışan bireylerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğuna yönelik araştırmalar Neo-klasik yönetim anlayışının ortaya çıkışından bugüne kadar süregelmektedir. Söz konusu bu araştırmalarda çeşitli örgütsel, grupsal ve bireysel değişkenler arasında farklı nicel ve nitel yönelişler olmuştur. Sosyal bir varlık olan örgüt ise kendisini etkileyen iç ve dış paydaşları ile varlığını sürdürebilme çabası içerisindedir. Bu paydaşların en önemlilerinden bir tanesi olan çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin örgütlerin uzun dönemli varlıklarını devam ettirebilmeleri, sürdürülebilir rekabetçi avantajı kazanabilmeleri, kârlılıklarını sağlayabilmeleri, topluma hizmet yoluyla sosyal sorumluluk görevlerini yerine getirebilmeleri gibi örgüte ilişkin çoğu faktörü etkileme ihtimali bulunmaktadır. Söz konusu etkilerin sağlanabilmesi noktasında da kontrol odağı gibi değişkenlerin bireylerin içsel motivasyonlarını etkilemek suretiyle örgütsel ve bireysel bazda iş erteleme (prokrastinasyon) ya da görevini tam zamanında gerçekleştirmek gibi çeşitli çıktılara (motivasyon, iş tatmini, yüksek performans, etkinlik, verimlilik vb.) olumlu ya da olumsuz anlamda yön verebildiği görülmektedir (Lorente vd., 2014).

Sosyal bilimler alanında son dönemlerde üzerinde önemle durulan ve sıklıkla çalışılan kişilik özelliklerinden birisi haline gelen kontrol odağı kavramı Bandura'nın "Sosyal Öğrenme Kuramı" çerçevesinde yapılandırılan bir kişilik özelliği olmakla birlikte, kavramın kuramsal çerçevesi Rotter tarafından oluşturulmuştur. Rotter (1966) sosyal öğrenme kuramında öğrenme olayının yalnızca pekiştiriciler sonucunda ortaya çıkmadığını, bireylerin pekiştiricilerin sonuçlarına göre nasıl davranacaklarını öğrendiklerini belirtmektedir. Bireyler bu süreç içerisinde hangi davranışın ne gibi sonuçlara sebebiyet vereceğine yönelik beklentiye sahip olmaktadır. Bu sebeple pekiştiriciler kimi şartlarda bireylerin davranışları üzerinde etkili olurken kimi durumlarda da etkili olmayabilirler. Bireylerin tecrübe edindikleri tüm öğrenme deneyimlerinin kendilerinde olayları kontrol altında tutabilmeye ilişkin beklenti oluşturmalarına neden olabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla kontrol odağı kavramı da; bireylerin davranışları neticesinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz nitelikli olayların, davranışların bir sonucu olarak görülmesi ya da bu olayların kadar, şans, talih gibi dış etkenlere bağlı olarak meydana geldiğine dair inancın bir çıktısı olarak değerlendirilmektedir (Rotter, 1966).

Değişimlerin sürekli ve hızlı, rekabetin şiddetinin de oldukça yüksek olduğu günümüz iş çevrelerinde, örgütlerin sürdürülebilir rekabetçi üstünlüğe ve yüksek düzeyde verimliliğe sahip olabilmesi elinde bulundurduğu kaynakları etkin bir şekilde kullanabilmesine bağlıdır. Fakat çalışanların örgüt içerisinde üretkenlik karşıtı davranışlarının hem örgütsel performans hem de bireyler üzerinde ciddi etkisi olabilmektedir. İş erteleme davranışı (prokrastinasyon) da çalışanların yaşadığı ve performansları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecek davranışlardan bir tanesidir. Paulsen (2015) çalışanların mesai saatleri içerisinde kişisel nitelikli faaliyetler adına bir iş gününde yaklaşık olarak 90 ile 180 dakika arasında zaman harcadıklarını belirtirken, Malachowski (2005) ise, bir çalışanın her gün ortalama iki saatini iş ile ilgili olmayan bireysel kullanım (çalışma arkadaşları ile sosyalleşmek, telefonla vakit geçirmek, internette gezinmek vb.) için ayırdığını belirtmiştir. Hen (2018) bu davranışların sadece Amerikan işgücünde yılda yaklaşık 760 milyar dolarlık bir maaş kaybına sebebiyet verdiğini ifade etmektedir. Söz konusu bu davranışlar bireylerin işyerinde görevleri adına harcamaları gerekli zaman miktarını azaltmakta ve potansiyel iş erteleme davranışlarına sebep olmaktadır.

İlgili alanyazın incelendiğinde iş erteleme davranışı ve işletme arasındaki ilişkinin çeşitli perspektiflerden ele alındığı görülmektedir. Zaman perspektifi ve iş yerinde erteleme ilişkisi (Gupta vd., 2012), görev özellikleri ve erteleme ilişkisi (Ackerman ve Gross, 2005), görev ve kişi arasındaki uyumun erteleme davranışı ile ilişkisi (Lay ve Brokenshire, 1997), iş ertelemenin genel yapısı (Harris ve Sutton, 1983) ve benzer davranış eğilimleri olan kişiler arasında işyeri erteleme davranışı (Ferrari, 1992) incelenmiştir. Yine ilgili alanyazında iş erteleme davranışının genel itibarıyla motivasyonel faktörler, bireysel farklılıklar (kişilik özellikleri vb.), durumsal (görev zorluğu vb.) ve psikolojik etmenler başlıkları altında toplandığı görülmekte olup, iş erteleme davranışlarının en çok psikolojik etmenler ve bireysel farklılıklar (Beswick vd., 1988; Schouwenburg ve Lay, 1995; Watson, 2001; Eerde, 2004; Özer, 2012; Karataş, 2015; Kanten ve Kanten, 2015; Flett vd., 2016; Baltacı, 2017; Kim vd., 2017; Rebetz vd., 2018; Sandhya ve Gopinath, 2019) üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

İş erteleme davranışı genellikle ya bireysel bir davranışsal özellik ya da gerçekleştirilecek görevin özelliklerinden kaynaklanan bir tepki olarak değerlendirilmektedir. İş erteleme davranışının durumsal ve bireysel veya görevle ilgili unsurların etkileşimi olarak meydana gelme ihtimalini vurgulayan çok sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple işyerinde ortaya konulan erteleme davranışını öngörmede bireysel ve durumsal faktörlerin bir arada olduğu bir modellemenin daha açıklayıcı olduğu ve iş erteleme davranışının motivasyonel yönünün de iş ve gri bir alan olduğu gözlemlenmekte olup bu alan ise kontrol odağı sayesinde ele alınabilecektir. Söz konusu boşluğu dolduracak olması ve araştırma sonuçları doğrultusunda profesyonel, araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler geliştirip, alanyazındaki gri ve niş alanların netleşmesine yardımcı olacak olması nedeniyle araştırma önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların içsel ve dışsal kontrol odaklılık algıları ile işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle işyeri erteleme davranışı (prokrastinasyon) ve kontrol odağı kavramları açıklanacak ve araştırmaya yönelik yöntem ve bulgular ifade edilecek olup, araştırma sonuçları yorumlanacak ve öneriler sunulacaktır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Kontrol Odağı

Rotter (1966) tarafından ortaya konulan kontrol odağı (locus of control) kavramı, bireylerin kendilerini etkileyen olumlu veya olumsuz olayları kendi davranış, nitelik ve yetenekleri

tarafından mı yoksa kendisi dışındaki şans, kader ve güç gibi unsurlar tarafından mı kontrol edildiğine ilişkin genel beklentilerdir.

Kontrol odağı kavramının temelleri Bandura tarafından geliştirilen “sosyal öğrenme kuramına” dayanmaktadır. Rotter’a (1996) göre kontrol odağının temel varsayımı, bireylerin bir davranış sergilerken bu davranışın arzu edilen sonuçlar ortaya koyup koymayacağı noktasında beklenti içerisinde olacağı ve bu beklentilerin daha sonra bireylerin nasıl davranacağına önemli bir göstergesi olacaktır. Bununla birlikte Rotter (1966) sosyal öğrenme kuramına dayandırdığı kontrol odağı kavramının yaptığı çalışmalar neticesinde bir kişilik boyutu olarak ele alınıp ölçülmesi gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu sosyal öğrenme teorisinin temelinde bireylerin diğer bireylerin davranışlarını gözlemlemesi bulunmaktadır. Bireyler diğer bireylerin davranışlarını gözlem yoluyla öğrenmekte ve bu yolla da kendisi o davranışı ve sonuçlarını tecrübe etmeden bütünleşmiş ve genel öğrenme kalıplarına sahip olmaktadır. Sosyal öğrenme teorisi bireylerin, sosyal gelişim süreçleri içerisinde davranış ve faaliyetlerinin hangi sonuçları doğuracağını ve bu sonuçların hangilerinin kendi davranışlarına bağlı olarak geliştiği konusunda beklentiler geliştirmesine dayanmaktadır (Yeşilyaprak, 1990).

Sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen çalışmalarda bireylerin olayların sonuçları üzerinde algıladıkları kontroller açısından farklılaştıkları gözlemlenmektedir (Libert vd., 2003). Kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları pekiştirmelerin diğer bir ifade ile elde ettikleri sonuçların nelere atfedildiğiyle alakalıdır. Bazı bireyler, pekiştireçler ve davranışlar arasında bir ilişkinin olduğu varsayımıyla pekiştireçlerin (davranışların sonuçları) kendi davranışları tarafından kontrol edildiğini düşünürken, bazı bireyler de söz konusu bu ilişkinin mevcut olmadığını, pekiştireçlerin kendileri dışında bir güç tarafından kontrol altında tutulduğunu düşüncesindedir.

Rotter (1966) kontrol odağını “iç kontrol odağı” ve “dış kontrol odağı” olmak üzere iki düzeyde ele almıştır. İç kontrol odağına sahip olan bireyler, gelecekteki davranışlarını belirleme noktasında etkili olacaklarını düşündüklerinden çevrelerinde gerçekleşen olaylara karşı ilgi duymaktadırlar ve proaktif bir yaklaşımla çevrelerini değiştirebilme noktasında istekli davranmaktadırlar. İç kontrol odağına sahip bu bireyler karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumları kendi çabaları sayesinde değiştirebileceklerine inanırlar ve amaçlarına ulaşabilmenin yalnızca kendi emekleriyle ilişkili olduğunu düşünmekte olup, elde ettikleri başarı ve başarısızlık durumlarını sergiledikleri emek düzeyine bağlamaktadırlar (Erdem, 2014).

Dış kontrol odağına sahip bireyler ise çevre üzerinde kontrole sahip olmadıklarını düşündükleri için daha pasif ya da reaktif davranmakta, başkalarına ve kendilerine daha az güvenmektedirler (Şeşen, 2010). Çevrelerine etki edemediklerini düşünen bu bireyler, dolayısıyla çevrelerinde olup bitenleri değiştirme noktasında isteksiz davranmaktadırlar. Çevrelerindeki diğer kompleks unsurların kendi hayat ve davranışlarını yönlendirdiğine inanmaktadırlar. Sahip oldukları başarıların sebebini ise kendi emeklerinden ziyade, şansa ve doğru zamanda doğru yerde olmaya bağlamaktadırlar. Diğer bir ifade ile başarı ve başarısızlık durumlarını kendileri dışındaki faktörlerle ilişkilendirerek, başarısızlık karşısında diğer unsurları sorumlu tutma ve suçlama eğiliminde bulunmaktadırlar (Erdem, 2014).

### **İşyeri Erteleme (Prokrastinasyon) Davranışı**

Erteleme davranışı (prokrastinasyon) kompleks bir yapıya sahiptir. Bunun temel nedeni ise erteleme duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşan çok yönlü bir davranış biçimi olmasıdır (Solomon ve Rothblum, 1984). Ertelemeye ilişkin yapılan tanımlar incelendiğinde en kapsamlı tanımda geciktirme ve görevden kaçınma gibi davranışsal boyut kavramları vurgulanmaktadır. Dolayısıyla erteleme davranışsal boyutu, bir faaliyeti gerçekleştirmekten

kaçınmak veya faaliyeti geciktirmekle ilişkilidir. Ertelemenin davranışsal boyutu gerçekleştirilmesi planlanan görev ya da faaliyetin son ana kadar ertelenmesi ya da istenen zaman diliminde bir faaliyeti gerçekleştirme noktasındaki başarısızlığı içermektedir (Sokolowska, 2009). Birey yapması gereken faaliyeti gerçekleştirmek yerine daha fazla keyif aldığı başka bir işi yapmayı tercih etmektedir (Uzun ve Demir, 2015). Fernie ve arkadaşları (2017) ise ertelemeyi, "bir karar ya da görevin geciktirilmesi" olarak tanımlamakta ve bu geciktirilmemin de otokontrol başarısızlığı ile ilişkili olduğunu savunmaktadırlar. İş erteleme ise, yapılması gerekli faaliyet ve görevlerin zamanında yapılmaması, geciktirilmesi ya da başka bir zamana bırakılmasıdır. Diğer bir ifade ile, belirli bir zaman zarfı içerisinde bitmesi gereken işlerin sebep olmaksızın ileriki zamanlara bırakılmasıdır (Kanten vd., 2018).

İş erteleme davranışı (prokrastinasyon) teorik çerçevede ele alındığında içsel faktörler, durumsal faktörler ve görev özellikleri olmak üzere üç temel boyut tarafından etkilenmektedir. İçsel faktörler açısından bireylerin kişisel özelliklerinin, durumsal faktörler açısından iş-aile yaşam ve dengesinin, görev özellikleri açısından ise bireylerin başarısız oldukları ya da son teslim tarihinin açık olduğu görevlerle karşı karşıya kaldıkları zamanların işyeri prokrastinasyonunu etkilediği ifade edilmektedir (Gupta vd., 2012)

İlgili alanyazın incelendiğinde işyeri prokrastinasyonuna yönelik davranışlar araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. İşyeri prokrastinasyonu bir çalışmada; zorunlu, kararsal, davranışsal ve akademik olarak dört başlık altında incelenirken (Milgram ve Tenne, 2000), bir diğer çalışmada ise siber kaytarma ve oyalanma olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir (Metin vd., 2016; Lim ve Chen, 2012).

## DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİ ve HİPOTEZLER

İnsan kaynağının niteliği örgütleri başarıya götüren konuların başında gelmektedir. Söz konusu bu insan kaynağının niteliğini değerlendirirken de bireylerin kişilik özellikleri göz ardı edilmemelidir. Çünkü bir bireyin kişilik özelliği sosyal hayatını etkilediği kadar iş hayatlarını da ciddi şekilde etkilemektedir.

Bireylere yönelik beklentiler, düşünceler, duygular, akıl yürütme süreçleri, değerler, bilinçaltı ve anlayış gibi kavramlar, gözlemlenebilir şekilde davranışlar üzerinde tanımlanabildiği süreç yönetim ve davranış alanında çalışan bireylerin ilgi alanında kalmaktadır (Gülveren, 2008). Bu noktada yönetim ve davranış alanında çalışan bireylerin sosyal bilimler alanına yaptığı katkıların birisi de, sergilenen davranışların sonuçlarının o davranışlar üzerinde etkisine gereken önemi vermiş olmalarıdır (Yaşar, 2006).

İçsel deneyimlerin ve düşüncelerin varlığını göz ardı etmeyen Skinner, kendi davranışlarımızın içsel sebeplerini gözlemleyebileceğimizi ifade etmekte olup, davranışların oluşmasını ve değişimini edimsel ve klasik koşullanma ile açıklamaktadır. Klasik koşullanmada, uyarıcılar ve yaşadıklarımız çevremizdeki diğer şeylerle birlikte kasıt olmaksızın eşleştiği için davranışlarımızı etkileyen uyarıcı-tepki ilişkisi oluşmaktadır. Edimsel koşullanmada ise ceza ve pekiştirme ile davranışların oluşumu ve sıklıklarını açıklamada kullandıkları olgulardır. Eğer yaşadığımız her yeni durumda yeni bir tepki vermeyi öğrenmek zorunda olsaydık, edimsel koşullanmanın sınırlı bir kullanım alanı olurdu. Yönetim ve davranış bilimciler edimsel koşullanmanın uyarıcı genellemesi kavramı tanımlamasıyla böyle bir zorluk yaşamadığımızı ifade etmektedirler (Gülveren, 2008).

Birey davranışlarının çok kompleks bir yapıya sahip olduğunu ve bu sebeple uyarıcı-tepki çerçevesinde açıklayabilmenin yeterli olmayacağını ileri süren bilişsel kuramcılar, bireylerin davranışlarında ve duygusal yaşantılarında odak noktası olarak uyarıcıları nasıl algıladıkları,

organize ettikleri, işledikleri, genelledikleri ve yorumladıkları üzerine yoğunlaşmışlardır (Fidan, 1986).

Bireylerin yaşamlarında ve içerisinde buldukları çevrelerinde gerçekleşen olayları algılama şekilleri ve bu olaylar karşısında verdikleri tepkiler farklılık göstermektedir. Rotter (1996), bireylerin sonuçları kendilerine bağlı olarak meydana gelen olaylarda elde ettikleri sonuçların bir sonraki benzer yaşantılarında ortaya koyacakları davranışları ya zayıflatacağını ya da güçlendireceğini ifade etmektedir. Bu noktada bireylerin elde ettikleri sonuçların sorumlusu olarak kendilerini görmesini veya sorumluluğu tamamen kader, şans, ilahi güç gibi dışsal faktörlere ve kendi kontrolü dışındaki diğer olaylara yüklemesini kontrol odağı ile açıklamaktadır.

Skinner ve Watson gibi davranış bilimciler, davranışların meydana gelmesinde çevresel faktörlerin önemli olduğunu ve davranışlardaki bireysel farklılıkların bireylerin kendi çevreleriyle açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Bandura'nın sosyal öğrenme kuramına göre insan, hem çevreyi meydana getiren bir unsur hem de çevrenin bir ürünü olarak değerlendirilmektedir. Bu kurama göre, doğrudan yaşanan ve başkalarının hayatlarına bakılarak elde edilen öğrenme yaşantıları, bireylerin uygun davranış potansiyellerini ortaya koymaktadır. Sosyal öğrenme kuramında kontrol odağı; birey, hayatını etkileyen olaylar karşısında etkili olma niteliğine sahip bilinçli bir varlıktır; ancak davranışı etkileyen faktörler pekiştiriciler ve dış uyarıcılardır. İç kontrol odağına sahip olan bireyler pekiştirmenin kendi davranışlarına bağlı olduğuna inanmakta ve buna uygun bir yaşam sürmektedirler. Dış kontrol odağına sahip olan bireyler ise, pekiştirmenin dışsal faktörler tarafından meydana geldiğini düşünerek sahip oldukları davranışların ve becerilerin hayatlarında değiştirebilecekleri pek fazla şey olmadığına inanırlar ve mevcut durumu değiştirebilmek adına çaba sarf etmezler (Burçak, 2012).

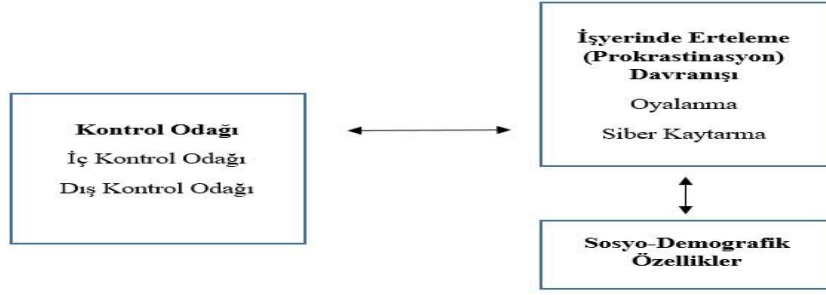
Sonuç olarak sosyal öğrenme kuramına göre bireylerin davranışlarının gelişmesinin bireysel özelliklere ve çevresel faktörlere bağlı olduğu ifade edilebilir. Kontrol odağının oluşması ve gelişmesi de bireylerin hem doğdukları andan itibaren sahip oldukları çevresel faktörlere ve girdikleri sosyal etkileşimlere hem de kalıtsal olarak getirdikleri özelliklerine bağlı olabilmektedir. Birey, edinmiş olduğu tecrübeler sonucu elde ettiği pekiştiriciler ve geliştirdiği beklentiler ile kontrol odağının gelişmesini sağlamakta, geliştirdiği bu kontrol odağı boyutu (içsel-dışsal) doğrultusunda da davranışlarını yönlendirmektedir (Çelik, 2009).

Yönlendirilen bu davranışların da en önemlilerinden bir tanesi iş erteleme davranışıdır. İş erteleme davranışı ele alındığı bilim dalına göre farklılıklar sergilese de genel olarak kişilik özelliği ile ilişkilendirilmektedir. Bireylerin kendisini motive edememesi ya da öz düzenleme eksikliği nedeniyle iş erteleme davranışları meydana gelebilmektedir. İş erteleme davranışı bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, tecrübe vb. gibi sosyo-demografik özellikleri ve sahip oldukları stres, kaygı, depresyon durumları gibi psikolojik içsel faktörler tarafından etkilenebildikleri gibi görevin kendisi ve diğer dış çevresel faktörler tarafından da etkilenebilmektedir. Genel olarak iş erteleme davranışını inceleyebilmek adına her iki bakış açısını da birleştirerek bütüncül bir perspektifi de ortaya koymak gerekmektedir.

Kontrol odaklılık, bireylerin erteleme alışkanlıklarını etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir. İş erteleme alışkanlığı olan bireylerin, erteleme alışkanlığı olmayan bireylere oranla daha fazla dışsal kontrol odağına sahip olduğu görülmektedir. İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler genel olarak erteleme davranışından kaçınmakta ve işleri gerçekleştirme eğilimine girmektedirler (Kumral vd., 2019). Bu bilgiler ışığında araştırmaya ilişkin oluşturulan model ve hipotezler şu şekildedir:

*H<sub>1</sub>: İşyeri prokrastinasyonu, kontrol odağına göre farklılık göstermektedir.*

H<sub>2</sub>: İşyeri prokrastinasyonu, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.



## ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Kontrol odağı ve işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı arasındaki ilişkiyi inceleme amacı taşıyan bu çalışma teorik bir önermenin test edilebilmesi adına tündengelim yaklaşımını uygulayan bir araştırma olarak tanımlanabilecek olup, aynı zamanda değişkenler arasındaki neden ve sonuç ilişkilerinin tespiti açısından da açıklayıcı bir özelliğe sahiptir. Çünkü açıklayıcı özelliğe sahip araştırmalar, değişkenler arasındaki neden ve sonuç ilişkilerinin belirlenmesiyle belirli bir fenomenin ardındaki mantığı tespit etmeyi gerektirmektedir (Saunders ve Lewis, 2012). Bu araştırmada ise gıda üretim sektöründe çalışan beyaz ve mavi yakalı bireylerin kontrol odağı ve işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışları arasındaki ilişki ve sosyo-demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermeme durumları incelenmektedir.

Araştırma evrenini Mersin il merkezinde faaliyet gösteren iki gıda üretim tesisinde çalışan beyaz ve mavi yakalı çalışan 520 çalışan oluşturmaktadır. İlgili evren doğrultusunda örneklem sayısının hesaplanmasında; 0,5 standart sapma ( $\sigma$ ), 0,05 örneklem hatası (H), yüzde 95 güven aralığı ( $z=1,96$ ) ve 520 evren büyüklüğü (N) formülde standardize edildiğinde araştırmada ulaşılması gerekli örneklem 222 kişi olduğu tespit edilmektedir. Basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 309 mavi ve beyaz yakalı çalışana anket dağıtılmıştır. 73 anket eksik ve hatalı doldurulduğu için araştırma kapsamının dışında bırakılmış olup, 236 anket değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile araştırma kapsamına alınan 236 bireyin araştırma evrenini temsil kabiliyetine sahip olduğu belirtilebilir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma örnekleminde veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan anket formu iki bölümden oluşmakta olup ilk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde ise kontrol odağı ve işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışlarının tespitine yönelik ölçek maddeleri yer almaktadır. Değişkenlere yönelik kullanılan ölçeklerde yer alan işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışına ait ifadelerde 7'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

- **Kontrol Odağı Ölçeği:** Rotter (1966) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Dağ (1991) tarafından gerçekleştirilen ölçek 29 ifadeden oluşmakta olup, bu ifadelerden 6 tanesi dolgu ifadesi olup, puanlanmamaktadır. İç-dış kontrol odağı ölçeğinde yer alan ifadeler, iki seçenekli yargı cümlelerinden meydana gelen bir yapıda olup, ankete katılan bireylerden bunlardan bir tanesini tercih etmeleri istenmektedir.



- **İşyerinde Erteleme (Prokrastinasyon) Davranışı Ölçeği:** Metin vd., (2016) tarafından geliştirilen ölçek 12 ifade ve 2 boyuttan oluşmaktadır.

Bununla birlikte veri toplama süreci başlamadan önce araştırma kapsamında kullanılacak olan anket formları ve içerikler Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 02/06/2003-104 sayılı karar ile etik uygunluğu ifade eden "Etik Kurul Belgesi" alınmıştır.

## ARAŞTIRMA BULGULARI

Kontrol odağı ve işyeri erteleme (prokrastinasyon) arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada 236 bireye anket uygulanmıştır. Yapılan tanımlayıcı analizlere göre, araştırmaya katılan bireylerin %52,8'inin erkek, %35,5'inin 18-25 yaş, %38,5'inin 26-35 yaş aralığında olduğu, %24,9'unun ilkokul, %39,4'ünün lise düzeyinde eğitim gördüğü, %69,9'unun evli ve %75,8'inin de mavi yakalı çalışan pozisyonunda olduğu görülmektedir. Aynı zamanda çalışanların %30,9'unun 3-5 yıl arası, %23,3'ünün 5-7 yıl arası ve %28,4'ünün de 7 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiş olup, bu çalışanların %74,1'inin yöneticilerinin yaşı 36-49 aralığındadır.

Veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığını tespit edebilmek adına basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Kline'a (2015) göre ölçek ifadelerinden çarpıklık katsayısı 3'ten büyük ya da -3'ten küçük bir ifade yoksa veya basıklık katsayısı 10'dan büyük veya -10'dan küçük bir ifade yoksa veri setinin normal dağılım özelliği göstermektedir. Bu bilgiler ışığında ölçek sorularına yönelik basıklık (en yüksek 7.441, en düşük -2.302) ve çarpıklık (en yüksek 4.096, en düşük -1.638) katsayıları incelendiğinde veri setinin normal dağılım özelliği sergilediği ifade edilebilmektedir.

Yapısal geçerliliğin belirlenebilmesi ve faktör analizinin yapılabilmesi adına KMO katsayısına ve Barlett Testi değerlerine bakılmıştır. Barlett Küresellik Testi, ilişki matrisinde yer alan değerlerin faktör analizi yapabilmek adına yeterlilik durumunu ortaya koymaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014). KMO katsayısı 0,5'den ne kadar büyük olursa veri setinin faktör analizi yapabilmek adına o denli uygun olduğu da ifade edilebilir (Kalaycı, 2014).

İşyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı ölçeğinin KMO katsayısının %81,4 (0,814), Ki-Kare değerinin ise  $\chi^2(72) = 1055,892$ ;  $p < 0,05$  olduğu belirlenmiştir. Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçlarına göre, işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı ölçeğinin faktör yüklerinin ,48 ile ,61 arasında olduğu ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu belirlenmiştir. Uygulanan faktör analizi neticesinde verilen ölçeklerin yapısı ile uyum sağladığı gözlenmiş olup işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı ölçeğinin iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Bununla birlikte işyeri erteleme (prokrastinasyon) ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.765 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu güvenilirlik değerinin 0,70'den yüksek olması sosyal bilimler alanında kabul gören değerlerin (Akmaz, 2017) üzerine çıktığını ve ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Kontrol odağı ölçeğinin güvenilirliği ise Kuder-Richardson-21 yöntemi ile hesaplanmış olup, ilgili değer 0,722 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	X	ss
<i>Kontrol Odağı</i>	2,03	1,37
<i>İşyeri Erteleme (Prokrastinasyon) Davranışı</i>	1,71	1,29
<i>Siber Kaytarma Davranışı</i>	1,31	1,03
<i>Oyulanma Davranışı</i>	1,51	1,14

Araştırmada kullanılan ölçek ve boyutlarına ilişkin gerçekleştirilen tanımlayıcı analiz sonuçlarına göre; kontrol odağına yönelik  $\bar{x}= 2,03$  (ss: 1,37), işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı için  $\bar{x}= 1,41$  (ss: 1,29), işyeri erteleme davranışının alt boyutlarından siber kaytarma için  $\bar{x}=1,31$  (ss: 1,03) ve oyalanma davranışı için ise  $\bar{x}= 1,51$  (ss: 1,14) olarak hesaplanmıştır. Çalışanların kontrol odağının eğilimi incelendiğinde ise daha çok dışsal kontrol odaklı oldukları görülmektedir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yönünün ve düzeyinin tespit edilebilmesi adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 2.** Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4
Kontrol Odağı (1)	1			
İşyeri Erteleme Davranışı (2)	,313** ,000	1		
Siber Kaytarma (3)	,226** ,002	,661** ,000	1	
Oyalanma (4)	,117** ,011	,744** ,000	,639** ,000	1

N=236, \*\*p<0,01

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre, çalışanların kontrol odağı algıları ile işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ( $r= ,313$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı alt boyutları incelendiğinde hem siber kaytarma ( $r= ,266$ ;  $p<0,05$ ) hem de oyalanma ( $r= ,117$ ;  $p<0,05$ ) alt boyutları ile de kontrol odağı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi neticesinde varılan tespitleri daha net bir şekilde belirleyebilmek ve araştırmanın temel hipotezi olan “kontrol odaklılık türüne göre, işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve boyutları farklılık göstermekte midir?” soruna yanıt bulabilmek adına bağımsız iki örneklem T-Testi analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.** Kontrol Odağı ve İşyeri Erteleme Davranışı Arasındaki T-Testi Sonuçları

	Değişken	N	x	ss	t	p
İşyeri Erteleme Davranışı	İçsel Kontrol	98	,76	1,17	-3,115	0,001**
	Dışsal Kontrol	138	1,82	1,46		
Siber Kaytarma	İçsel Kontrol	98	,81	1,32	-2,661	0,001**
	Dışsal Kontrol	138	1,55	1,51		
Oyalanma	İçsel Kontrol	98	,62	1,02	-3,027	0,003**
	Dışsal Kontrol	138	1,43	1,13		

\*\*p<0,01

Gerçekleştirilen bağımsız örneklem T-Testi sonuçlarına göre, çalışanların algıladıkları kontrol odağı türüne göre işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı sergileme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın yönünün belirlenebilmesi adına gerçekleştirilen tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, içsel kontrol

odağına sahip olan bireylerin dışsal kontrol odağına sahip olan bireylere oranla daha az işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışında bulunduğu gözlemlenmiştir. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışlarını “ara sıra” gerçekleştirdiklerini ifade ederken, içsel kontrol odağına sahip olan bireyler ise “nadiren” gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışının “oyalanma” ve “siber kaytarma” alt boyutlarının da kontrol odağı ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın yönünün de dış kontrol odağına sahip bireylerin işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı noktasında daha eğilimli olduğu şeklindedir. Elde edilen bilgiler ışığında araştırmaya ilişkin “İşyeri prokrastinasyonu, kontrol odağına göre farklılık göstermektedir.” şeklinde kurulan H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmektedir.

Demografik değişkenler ile işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve alt boyutları arasında anlamsal bir farklılık olup olmadığı hipotezini test edebilmek adına T-Testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4.** Bağımsız Örneklem T-Testi (Cinsiyet, Medeni Durum, Pozisyon)

	Değişken	N	x	ss	t	p
İşyeri Erteleme Davranışı	Kadın	109	1,20	,75	-7,226	0,000**
	Erkek	127	1,59	,92		
Siber Kaytarma	Kadın	109	1,33	1,02	-6,845	0,001**
	Erkek	127	1,47	1,28		
Oyalanma	Kadın	109	1,06	0,94	-6,020	0,000**
	Erkek	127	1,22	1,16		
	Değişken	N	x	ss	t	P
İşyeri Erteleme Davranışı	Bekâr	71	1,13	1,45	-4,102	0,011*
	Evli	165	1,05	1,31		
Siber Kaytarma	Bekâr	71	1,34	1,18	-3,881	0,014*
	Evli	165	1,20	0,97		
Oyalanma	Bekâr	71	1,44	1,26	-4,043	0,012*
	Evli	165	1,19	1,10		
	Değişken	N	x	ss	t	p
İşyeri Erteleme Davranışı	Mavi Yaka	179	2,09	1,51	-4,651	0,000**
	Beyaz Yaka	57	1,33	1,02		
Siber Kaytarma	Mavi Yaka	179	2,27	1,39	-4,433	0,000**
	Beyaz Yaka	57	1,14	1,11		
Oyalanma	Mavi Yaka	179	2,01	1,34	-3,974	0,000**
	Beyaz Yaka	57	1,47	1,07		

\*\*p<0,01; \*p<0,05

**Tablo 5.** ANOVA Testi (Yaş, Eğitim Durumu, Kıdem, Yönetici ile Çalışma Yılı)

		YAŞ			
		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
İşyeri	Gruplar arası	13,296	3,324	3,013	0,011
	Gruplar içi	280,231	2,335		
	Toplam	293,527			
Siber	Gruplar arası	14,271	3,568	3,427	0,018
	Gruplar içi	272,357	2,144		
	Toplam	286,628			
Kaytarma	Gruplar arası	12,094	3,023	2,881	0,022
	Gruplar içi	275,064	2,165		
	Toplam	287,158			
		EĞİTİM DURUMU			
		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
İşyeri	Gruplar arası	13,780	3,445	3,201	0,013
	Gruplar içi	272,602	2,146		
	Toplam	286,382			
Siber	Gruplar arası	17,119	4,280	3,505	0,009
	Gruplar içi	319,385	2,514		
	Toplam	336,504			
Kaytarma	Gruplar arası	26,346	6,586	5,830	0,001
	Gruplar içi	281,804	2,210		
	Toplam	308,15			
		TECRÜBE/KIDEM			
		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
İşyeri	Gruplar arası	10,601	5,300	6,484	0,004
	Gruplar içi	205,035	1,608		
	Toplam	215,636			
Siber	Gruplar arası	7,397	1,698	1,094	0,112
	Gruplar içi	151,613	2,193		
	Toplam	159,01			
Kaytarma	Gruplar arası	1,528	0,764	1,314	0,243
	Gruplar içi	148,228	1,168		
	Toplam	149,756			
		YÖNETİCİ İLE ÇALIŞMA YILI			
		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
İşyeri	Gruplar arası	15,047	7,523	7,423	0,000
	Gruplar içi	258,458	2,027		
	Toplam	273,505			
Siber	Gruplar arası	20,549	10,274	9,746	0,000
	Gruplar içi	266,330	2,088		
	Toplam	286,879			
Kaytarma	Gruplar arası	8,299	4,149	1,784	0,211
	Gruplar içi	282,73	2,226		
	Toplam	291,029			

\*\*p<0,01; \*p<0,05

Demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum ve örgütte çalıştıkları pozisyona göre çalışanların işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test edebilmek adına gerçekleştirilen T-Testi sonuçlarına göre cinsiyet ( $t=-7,226$ ), medeni durum ( $t=-4,102$ ) ve çalışılan pozisyon ( $t=-4,651$ ) arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu farklılıkların yönünün belirlenebilmesi adına gerçekleştirilen tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, erkek çalışanların ( $\bar{x}=0,92$ ) kadınlara ( $\bar{x}=0,75$ ) oranla daha fazla işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışında buldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha az düzeyde siber kaytarma ( $\bar{x}=1,02$ ) ve oyalanma ( $\bar{x}=0,94$ ) davranışlarına eğilimli oldukları da gözlemlenmektedir. Aynı zamanda bekâr bireylerin evli bireylere oranla daha fazla işyerinde erteleme ( $\bar{x}=1,13$ ), siber kaytarma ( $\bar{x}=1,34$ ) ve oyalanma ( $\bar{x}=1,44$ ) davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Son olarak örgütte çalışılan pozisyon açısından değerlendirildiğinde mavi yakalı olarak çalışan bireylerin, beyaz yakalılara oranla daha fazla düzeyde işyerinde erteleme ( $\bar{x}=2,09$ ), siber kaytarma ( $\bar{x}=2,27$ ) ve oyalanma ( $\bar{x}=2,01$ ) davranışlarında buldukları tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu, tecrübe/kıdem ve bağlı buldukları yönetici ile çalışma yıllarına göre çalışanların işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test edebilmek adına gerçekleştirilen ANOVA sonuçlarına göre sosyo demografik özellikler ve işyeri erteleme (prokrastinasyon) davranışı arasında anlamlı istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu farklılıkların yönünün tespiti adına gerçekleştirilen post-hoc testlerinden Tukey testi sonucunda şu sonuçlar elde edilmiştir.

- Bireylerin yaşları açısından işyerinde erteleme (prokrastinasyon), siber kaytarma ve oyalanma davranışları incelendiğinde, tüm yaş düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılıkların yönünü tespit edebilmek adına yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların 18-25 yaş ( $\bar{x}=0,82$ ; ss: 0,76), 26-35 yaş ( $\bar{x}=1,02$ ; ss: 0,88), 36-49 yaş ( $\bar{x}=1,41$ ; ss: 0,63) ve 50 yaş üzeri ( $\bar{x}=1,69$ ; ss: 0,91) çalışanlar arasında gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonuçlar ise yaş düzeyi arttıkça örgüt içerisinde erteleme (prokrastinasyon), siber kaytarma ve oyalanma davranışlarının arttığını ortaya koymaktadır.
- Eğitim durumu açısından incelendiğinde, ilkökul ve lisans mezunları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İlkokul mezunu bireylerin ortalamasının işyerinde erteleme ( $\bar{x}=1,48$ ; ss: 0,82), siber kaytarma ( $\bar{x}=1,37$ ; ss: 0,71) ve oyalanma ( $\bar{x}=1,61$ ; ss: 0,69) davranışları sergileme noktasında lisans mezun bireylerin işyerinde erteleme ( $\bar{x}=1,03$ ; ss: 0,52), siber kaytarma ( $\bar{x}=1,13$ ; ss: 0,63) ve oyalanma ( $\bar{x}=1,24$ ; ss: 0,48) davranışları sergileme ortalamasından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar ise eğitim seviyesi yükseldikçe işyerinde erteleme (prokrastinasyon), siber kaytarma ve oyalanma davranışlarının azaldığına işaret etmektedir.
- Bireylerin tecrübeleri/işyerindeki kıdemleri açısından işyerinde erteleme (prokrastinasyon), siber kaytarma ve oyalanma davranışları incelendiğinde, tüm tecrübe/kıdem düzeyleri arasında sadece işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı noktasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olup alt boyutlar noktasında anlamsal bir farklılığa rastlanılmamıştır. Farklılıkların yönünü tespit edebilmek adına yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların 0-2 yıl ( $\bar{x}=0,82$ ; ss: 0,51), 3-5 yıl ( $\bar{x}=0,89$ ; ss: 0,66), 5-7 yıl ( $\bar{x}=1,32$ ; ss: 0,48) ve 7 yıl üzeri ( $\bar{x}=1,63$ ; ss: 0,88) çalışanlar arasında gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonuçlar ise tecrübe/kıdem arttıkça örgüt içerisinde erteleme (prokrastinasyon) davranışlarının arttığını göstermektedir.
- Bireylerin bağlı buldukları yöneticileri ile birlikte çalıştıkları yıl açısından işyerinde erteleme (prokrastinasyon), siber kaytarma ve oyalanma davranışları incelendiğinde, tüm düzeyler arasında işyerinde erteleme (prokrastinasyon) ve siber kaytarma boyutu açısından

anlamli farklılıklar tespit edilmiş olup, oyalanma boyutuna yönelik anlamsal bir farklılığa rastlanılmamıştır. Farklılıkların yönünü tespit edebilmek adına yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların 0-2 yıl ( $\bar{x}= 0,52$ ; ss: 0,46), 3-5 yıl ( $\bar{x}= 0,91$ ; ss: 0,68), 5-7 yıl ( $\bar{x}= 1,12$ ; ss: 0,53) ve 7 yıl üzeri ( $\bar{x}= 1,49$ ; ss: 0,61) çalışanlar arasında gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonuçlar ise bağıli bulunulan yönetici ile birlikte çalışma süreleri arttıkça örgüt içerisinde erteleme (prokrastinasyon) ve siber kaytarma davranışlarının arttığına ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

Psikososyal bir varlık olan ve canlı bir organizma özelliği sergileyen örgütler, çeşitli davranış, tutum, duygu ve düşünce düzeylerine sahip bireylerden meydana gelmektedir. Çalışanlarını davranışsal, duyuşsal ve bilişsel temelde etkileyen ve onlardan da etkilenen örgüt yapıları dinamik bir iç çevrede faaliyetlerini sürdürmekte, örgüt çalışanlarının da kontrol odağı gibi içsel motivasyon araçları da örgütlerin dinamik yapıları üzerinde rol oynayabilmektedir. Örgüt içi süreçler ve faaliyetler sonucu örgütte meydana gelen sanal kaytarma, çalışma arkadaşlarıyla tartışma, ast-üst ilişkilerinde yaşanan problemler, görevini zamanında ifa edebilme, yüksek performans gösterme, devamsızlık yapma gibi çeşitli durumlar sonucunda çalışanlar bir etki-tepki sürecine girmektedirler. Örgütlerde gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçlarının sebeplerini tamamen çalışma koşullarına, ergonomiye, özel hayata, şansa, kadere ya da yöneticisine bağlayan dışsal odaklı ya da kendi sergilediği çaba, emek ve başarıya bağlayan içsel odaklı bireyler olabilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde erteleme konusuna yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda genellikle bireylerin karakteristik özellikleriyle ilişkilendirilen akademik türde erteleme davranışlarına yoğunlaşıldığı görülmektedir. İşyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı ise olumsuz nitelikli çıktılara sebebiyet verebilmekte, örgüt etkinlik ve verimliliğini düşürmekte, son yıllarda teknolojik unsurların her geçen gün bireyleri etkilemesi nedeniyle de örgütsel süreçler adına da önemli bir problem halini almaktadır. Özellikle işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışını açıklarken bu eylemin yalnızca bireysel faktörlerle açıklanamayacağı, aynı zamanda örgüt içindeki çeşitli yapısal özelliklerden meydana gelebileceği de ifade edilmektedir.

Bu çalışmada, bireylerin kontrol odağı türlerine göre işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışları sergileme eğilimleri arasında bir ilişkinin ve sosyo-demografik özellikler ile işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlara göre işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı ile kontrol odağı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiş olup, dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı sergileme eğilimlerinin içsel kontrol odağına sahip olan bireylere oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir. İşyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve kontrol odağı ilişkisine ilişkin alanyazın incelendiğinde elde edilen sonuçların alanyazındaki çalışmalarla (Wolters, 2003; Lorente vd., 2004; Steel, 2007; Severino vd., 2011; Yıldırım, 2014; Kumral vd., 2018; Güğçerçin ve Korkmazıyürek, 2020; Throop ve Yosof, 2021) paralellik gösterdiği görülmektedir.

Bununla birlikte, işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve boyutları ile sosyo-demografik özelliklerden cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, tecrübe, çalışılan pozisyon ve bağıli bulunulan yönetici ile çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İşyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı ve sosyo-demografik özellikler ilişkisinde alanyazın incelendiğinde elde edilen sonuçların alanyazındaki çalışmalarla

(Şirin ve Duman, 2018; Baltacı, 2017; Gürültü ve Deniz, 2017; Çelik, 2014; Yiğit ve Dilmaç, 2011; Çetin, 2009; Aydoğan, 2008; Gülebağlan, 2003) paralellik gösterdiği görülmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan işyerinde erteleme (prokrastinasyon) ve kontrol odağı değişkenlerine yönelik olarak örgüt içerisinde hiyerarşinin azaltılmasına, lider-üye etkileşiminin artırılmasına, net ve açık görev tanımlarına, informel gruplara, eğitim ve geliştirme faaliyetlerine, kariyer planlamasına ve insan kaynağının yönetimine daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Çünkü kendisine yatırım yapıldığını, eğitimle desteklendiğini, kendisi adına kariyer planlarının oluşturduğunu hisseden çalışanlar örgüt içerisinde yeteneklerini daha rahat sergileyebilecek ve bu sayede de kendilerine olan inançları da artacaktır. Üstleri ile arasındaki hiyerarşi azalan, iletişimi kuvvetlenen çalışanların yönetsel süreç ve karar mekanizmalarında söz hakkı doğacak ve örgüte yönelik aidiyetleri artacaktır. Sonuç olarak çalışanlar, kendileri örgütler adına bir maliyet unsuru olarak görmeyecek; yatırım yapılan, değerli hissettirilen ve örgüt adına önemli bir faktör olarak değerlendirilecek ve bu sayede de içsel kontrol odaklarını geliştirebileceklerdir.

Örgütlerde yaşanan rol belirsizliği ve rol çatışması problemleri ile görev tanımlarının açık ve net olmaması çalışanlar adına karşılaşılan en büyük problemler olarak gözlemlenmektedir. Gerçekleştirilecek işlere yönelik açık ve net görev tanımlarının olması, örgütsel iletişimin kesintisiz sürdürülmesi, iş tanım ve gerekliliklerine sahip olunması durumunda çalışanlar erteleme (prokrastinasyon) davranışı sergileme eğiliminde bulunmayacak ve göreve ilişkin nicelik ve niteliksel bir problem yaşamayacaktır.

İlerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda farklı davranış ya da algı değişkenleri ile alakalı olguları uyumlaştırabilmek yoluyla bu tutumların neden ya da sonuçlarını belirlemeleri ve çözüm önerileri getirmeleri tavsiye edilmektedir. Bu çalışmada yalnızca kontrol odağı ve işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışı arasındaki ilişki ve sosyo-demografik özellikler açısından anlamsal farklılıkları incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin modele düzenleyici ve aracı değişkenlerin eklenmesiyle moderatör ve mediatör değişkenler de test edilebilecektir. Bununla birlikte araştırma belirli bir dönemi kapsayan kesitsel bir özellik göstermekte olup, mevcut ve muhtemel değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerinin daha açık bir şekilde belirlenebilmesi adına boylamsal tasarımla da ele alınmalıdır. Son olarak endüstriyel üretim sektöründe görev yapan bireylere yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçları Mersin ilinde faaliyet gösteren iki gıda üretim tesisindeki beyaz ve mavi yakalı çalışanlarla sınırlı olup, diğer örneklem ve sektörler araştırma kapsamına alınmamıştır. Bu sebeple araştırma sonuçlarının geniş örneklem kitleleri ve diğer sektörler adına bir genelleme durumu bulunmamaktadır. Gelecek dönemdeki araştırmacılar kontrol odağı ve işyerinde erteleme (prokrastinasyon) davranışının ortaya çıkartması muhtemel sonuçlarını farklı endüstri ve sektörler özelinde değerlendirebilir ve bu endüstri ve sektörlerde yeterli örnekleme ulaşabilmek koşuluyla farklılıkları ortaya koyabilirler.

## KAYNAKÇA

Ackerman, D. and Gross, B. (2005). My Instructor Made Me Do It: Task Characteristics of Procrastination, *Journal of Marketing Education*, 27(1): 5-13.

Akmaz, A. ve Erbaş, A. (2017). Psikolojik Kontrat İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(4): 125-154.

Aydoğan, D. (2008). *Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı ve Öz-Yeterlilik İle Açıklanabilirliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- 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.
- Beswick, G., Rothblum, E.D. and Mann, L. (1988). Psychological Antecedents of Student Procrastination. *Australian Psychologist*, 23(2): 207-217.
- Burçak, A.D. (2012). İç Denetim Programının Ergenlerin Denetim Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Savunma Mekanizmalarını Kullanma Biçimi Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- 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, Trabzon.
- Çelik, E. (2009). Evli Öğretmenlerin Bağlanma Stili, Denetim Odağı ve Bazı Nitelikleri Açısından Evlilik Uyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Çetin, Ş. (2009). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 1-7.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10-16.
- Eerde, W. V. (2004). Procrastination in Academic Settings and the Big Five Model of Personality: A Meta-Analysis. In H. C. Schouwenburg, C. H. Lay, T. A. Pychyl, & J. R. Ferrari (Ed.), *Counseling the Procrastinator in Academic Settings*, *American Psychological Association* (29-40).
- Erdem, H. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Fernie, B., A., Bharucha, Z., Nikcevic, A.V. and Spada, M., M. (2017). The Unintentional Procrastination Scale. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 35(2): 136-149.
- Ferrari, J. (1992). Procrastination in the Workplace: Attributions for Failure Among Individuals with Similar Behavioral Tendencies. *Personality and Individual Differences*, 13(3): 315-319.
- Fidan, N. (1986). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Flett, A. L., Haghbin, M. and Pychyl, T., A. (2016). Procrastination and Depression from a Cognitive Perspective: An Exploration of the Associations Among Procrastinatory Automatic Thoughts, Rumination, and Mindfulness. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*. 34 (3): 169-186.
- Gupta, R., Hershey, D. and Gaur, J. (2012). Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 31(2): 195-211.
- Gügerçin, U. and Korkmazıyrek, H. (2020). External Locus of Control and Role Conflict as the Antecedents of Procrastination: An Empirical Study. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1): 711-730.
- 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, Ankara.



- Gülveren, H. (2008). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinde İç-Dış Kontrol Odağı, Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı İle Zekâ Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürültü 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.
- Harris, N. and Sutton, R. (1983). Task Procrastination in Organizations: A Framework for Research. *Human Relations*, 36(11): 987-996.
- Hen, M. (2018). Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 215-227.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. and Kanten, S. (2015). The Antecedents of Procrastination Behavior: Personality Characteristics, Self-Esteem and Self-Efficacy, *Global Business Research Congress (GBRC)*, May 26-27, Istanbul Turkey.
- Kanten, S., Esirgemez, M., Aydın Hasekioğlu, Y. ve Keçeli, M. (2018). İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32): 559-576.
- Karataş, H. (2015). Correlation among Academic Procrastination, Personality Traits, and Academic Achievement. *Anthropologist*, 20(1): 243-255.
- Kim, J., Hong, H., Lee, J. and Hyun, M., H. (2017). Effects of Time Perspective and Self-Control on Procrastination and Internet Addiction. *Journal of Behavioral Addictions* 6(2): 229-236.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guildford Press.
- Kumral, T., Paksoy, M. ve Bozkurt, S. (2019). Kontrol Odağı ve İşyeri Prokrastinasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2): 499-515.
- Lay, C. and Brokenshire, R. (1997). Conscientiousness, Procrastination, and Person-task Characteristics in Job Searching by Unemployed Adults. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 16(1): 83-96.
- Lim, V.K. and Chen, D.J. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?, *Behaviour & Information Technology*, 31(4): 343-353.
- Libert, Y., P. Janne, D. Razavi, I. Merckaert, P. Scalliet, N. Delvaux, A-M. Etienne, S. Conradt, J. Klustersky, J. Boniver and Ch. Reynaert (2003). Impact of Medical Specialists' Locus of Control on Communication Skills in Oncological Interviews, *British Journal of Cancer*, 88(4): 502-509.
- Lorente, L., Salanova, M., Martinez, I. M. and Vera, M. (2014). How Personal Resources Predict Work Engagement and Self-Rated Performance Among Construction Workers: A Social Cognitive Perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3): 200-207.
- Malachowski, D. (2005). Wasted Time at Work Costing Companies Billions. <http://www.salary.com/careers/layoutscripts/credisplay.asp?tab=cre&caT=NocAt&Ser=Ser374&Part=Par555>. (14.06.2023).

- Metin, U.B., Taris T.W. and Peeters M. C. W. (2016). Measuring Procrastination at Work and Its Associated Workplace Aspects, *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Milgram, N. and Tenne R. (2000). Personality Correlates of Decisional and Task Avoidant Procrastination, *European Journal of Personality*, 14, 141-156.
- Özer, A. (2012). Procrastination: Rethinking Trait Models. *Education and Science*, 37(166): 303-317.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at Work: Resistance or What? *Organization*, 22(3), 351-367.
- Rebetez, M., Rochat, L., Barsics, C. and Linden, M., V. (2018). Procrastination as a Self- Regulation Failure: The Role of Impulsivity and Intrusive Thoughts, *Psychological Reports* 121(1): 26-41.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1): 1-28.
- Sandhya, M. and Gopinath T. (2019). The Relationship Study of Big Five Model of Personality and Procrastination among Young Adults. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 24 (8): 44-55.
- Saunders, M. N. and Lewis, P. (2012). *Doing research in business & management: An essential guide to planning your project*. Canada: Pearson.
- Schouwenburg, H.C. and Lay, C.H. (1995). Trait Procrastination and The Big Five Factors of Personality. *Personality and Individual Differences*, 18(4): 481-490.
- Severino, S., Aiello, F., Cascio, M., Ficarra, L. and Messina, R. (2011). Distance Education: The Role of Self-Efficacy and Locus of Control in Lifelong Learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 705-717.
- Sokolowska, J. (2009). *Behavioral, Cognitive, Affective, and Motivational Dimensions of Academic Procrastination Among Community College Students: A Q Methodology Approach*, Doktora Tezi Fordham University New York.
- Solomon, L.J. and Rothblum, E.D. (1984). Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4): 503- 509.
- Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta- Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133(1): 65-94.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Üniversitesi, İstanbul.
- Şirin, E. K. ve Duman, S. (2018). Cinsiyete Göre Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışı: Genel Erteleme ve Akademik Özyeterliğin Rolü. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1): 1-10.
- Throop, N. and Yosof, R. (2021). The Contribution of Employee Consideration of Future Consequences and Cultural Values on Work Procrastination. *Sweden Linnaeus University*.
- Uzun, B. ve Demir, A. (2015). Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar, *Ege Eğitim Dergisi* (16)1: 106-121.
- Watson, D.C. (2001). Procrastination and The Five-Factor Model: A Facet Level Analysis. *Personality and Individual Differences*, 30(1): 149-158.
- Wolters, C. A. (2003). Understanding Procrastination from a Self-Regulated Learning Perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95(1): 179-187.

Yaşar, V. (2006). *Farklı Liselerde Öğrenim Görmekte Olan Farklı Liselerde 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Denetim Odağı Düzeyleri İle Bazı Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Yeşilyaprak, B. (1990). Denetim Odağının Belirleyicileri ve Değişime İlişkin Araştırmalar: Bir Eleştirel Değerlendirme. *Psikoloji Dergisi*, 7(25), 41-52.

Yıldırım, N.N. (2014). Üniversite Öğrencilerinde Erteleme Davranışının Mükemmeliyetçilik ve Denetim Odağı ile İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

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.